

MISSION CILSS / US. AID / BIT

RAPPORT FINAL

BESOINS EN FORMATION DES CADRES
DES NIVEAUX SUPERIEUR ET MOYEN
DANS LE DOMAINE DES ACTIVITES
RURALES DURANT LA PERIODE
1978-1982
POUR LES PAYS MEMBRES DU CILSS

8 TCHAD

AVRIL 1978

PN AAQ857

Final Report
RAPPORT FINAL

Middle and high level
BESOINS EN FORMATION
staff development within
DES CADRES DE NIVEAUX SUPERIEUR
de sphere
ET MOYEN
of rural activities during the
DANS LE DOMAINE DES ACTIVITES RURALES
1978-1982 period
pour la période 1978-1982

second part
2ème PARTIE

Report of the Mission to CHAD
8. RAPPORT DE MISSION AU TCHAD

R E M E R C I E M E N T S

Les consultants, qui avaient pour mission d'étudier les problèmes de la formation des cadres supérieurs et moyens oeuvrant au Tchad dans le domaine du Développement Rural, ont été aidés dans leur tâche par la compréhension que leur apportèrent à tous les niveaux les différentes autorités et les fonctionnaires des services et organismes concernés.

Que veuillent bien trouver ici l'expression de leurs sincères remerciements, les personnalités rencontrées au cours de la mission. Les renseignements donnés, les avis et les suggestions formulés leur furent particulièrement précieux.

TABLES DES MATIERES

	<u>Pages</u>
Table de sigles	3
Liste des personnalités rencontrées	5
Liste des annexes	7
Avant-propos	8
I <u>INTRODUCTION - INFORMATION DE BASE</u>	9
II <u>ANALYSE DES DONNEES QUANTITATIVES</u>	
II.1 Observations préalables	14
II.2 Cas particulier des B4 formés à l'étranger	16
II.3 Analyse des tableaux-annexes 3,4, 5 et 6	17
II.4 Analyse récapitulative des données concernant les cadres A1, A2 et B3	18
II.5 Rythmes de formation	20
II.6 Lacunes à compléter	21
III <u>ANALYSE DES DONNEES QUALITATIVES ET SUGGESTIONS OPERATIONNELLES</u>	
III.1 Celles spécifiques au Tchad	22
III.2 Suggestions et propositions de portée plus générale	31
<u>ANNEXES</u>	

TABLES DES SIGLES

C.E.F.O.D.	: Centre d'Etudes et de Formation pour le Développement
C.E.T.A.	: Collège d'Enseignement Technique Agricole du Ba-Iilly
C.F.P.A.	: Centre de Formation Professionnelle Agricole
C.F.P.C.A.	: Centre de Formation et de Perfectionnement des Cadres de l'Agriculture de Tikem
C.F.P.P.	: Centre de Formation Professionnelle et de Perfectionnement
C.M.P.A.	: Centre de Modernisation de la Production Animale
C.N.F.P.	: Centre National de Formation Professionnelle
C.R.F.C.	: Centres Régionaux de Formation Continue (1)
D.E.F.P.A.	: Direction de l'Enseignement et de la Formation Professionnelle Agricoles
D.R.I.	: Développement Rural Intégré
E.N.A.	: Ecole Nationale d'Administration
E.N.A.T.E.	: Ecole Nationale des Agents Techniques de l'Elevage
E.N.S.P.S.S.	: Ecole Nationale de la Santé Publique et du Service Social
E.N.T.P.	: Ecole Nationale des Travaux Publics (2)
F.A.C.	: Fonds d'Aide et de Coopération
F.D.A.R.	: Fonds de Développement et d'Action Rurale
F.E.D.	: Fonds Européen de Développement
I.E.N.V.T.	: Institut d'Elevage et de Médecine Vétérinaire pour les Pays Tropicaux

(1) Structure d'encadrement des écoles pilotes

(2) Ecole à vocation régionale dont le budget est alimenté par différents états : Empire Centrafricain, Gabon, Niger et Tchad

TABLES DES SIGLES

I.N.S.E.	: Institut National des Sciences de l'Education
I.N.S.H.	: Institut National pour les Sciences Humaines
I.U.T.E.	: Institut Universitaire des Techniques de l'Elevage (3)
O.M.V.S.D.	: Office de Mise en Valeur Sategui-Deressia
O.N.C.	: Office National Céréaliier
O.N.D.R.	: Office National du Développement Rural
SER.A.R.HY	: Service des Aménagements Ruraux d'Hydraulique agricole
SO.DE.LAC	: Société du Développement du Lac
SO.NA.SU.T	: Société Nationale Sucrière du Tchad
SO.T.E.R.A.	: Société Technique de l'Exploitation des Ressources Animales

(3) Qui remplace l'Institut d'Enseignement Zootechnique et Vétérinaire d'Afrique Centrale (I.E.Z.V.A.C.)

5

LISTE DES PERSONNALITES RENCONTREES

- ALIADOU MBAÏ : Directeur-adjoint de la D.E.F.P.A.
- BLAYO NGARTANGO : Directeur du Plan et du Développement
- CALFO : Conseiller Technique (V.S.N. France) auprès de la direction du F.D.A.R.
- COUDERC : Conseiller Technique (F.A.C.) adjoint au Directeur des T.P.
- DANYO : Secrétaire Général Scientifique de l'I.N.S.H.
- DANYOM : Chef de la Division "Ressources Humaines" au Ministère du Plan
- DAOUNAYE Hounia : Directeur du C.M.P.A.
- GAMI : Directeur des Travaux Publics
- GIMMY KOUKOU : Directeur du Centre National de Formation Professionnelle
- GOSETTI : Chargé des bourses et de la formation auprès du Délégué du F.E.D.
- GUTENECHT : Conseiller Technique (B.I.T.) auprès du Directeur du Plan
- IDRISSA Brahim : Directeur Général du Ministère du Tourisme, de l'Environnement et de l'Artisanat
- JOCKERS Auguste : Conseiller Technique FAC auprès de la D.E.F.P.A.
- KASS : Directeur de l'Enseignement Supérieur et des Bourses
- KOUDOGBO : Représentant de la F.A.O.
- P. LANGUE : Directeur du C.E.F.O.D.
- K. LASSOU : Directeur des Eaux et Pêches
- LERE : Directeur de l'Agriculture
- MAXWELL : USAID (Ressources humaines)
- MBAÏ BIKEL : Directeur de la Lutte contre les Calamités naturelles
- M'BAÏ TOUBAM : Directeur des Etudes et de la Formation du Personnel Médical et Paramédical

LISTE DES PERSONNALITES RENCONTREES (suite)

MENAGER : Conseiller Technique à la SODELAC

NADJO ABDELKARIM : Directeur du Génie Rural

NGAKOUTOU-Ahmed (Valentin) : Président de la SO.NA.SU.T.

N'GANGBET Michel : Directeur Général du Ministère du Plan, de l'Economie et des Finances

NGARNIM : Directeur de l'E.N.A.

OUMAR OUTMAN : Directeur Général des Finances

PINEL : Délégué du F.A.C.

PORTIER Pierre : Expert en Pêches (PNUD) Conseiller Technique auprès du Directeur des Eaux et Pêches

ROCHAT : Expert chargé de la coordination des écoles pilotes (aide bilatérale suisse)

ROMBBA : Directeur de l'O.M.V.S.D.

TAHER Allahou : Secrétaire d'Etat du Ministère du Développement Agricole et Pastoral et de la Lutte contre les Calamités Naturelles

Dr. TOUADE Mahamat : Directeur Général du Ministère du Développement Agricole et Pastoral et de la Lutte contre les Calamités Naturelles

VAN EYNDHOVEN : Assistant du Représentant du PNUD

WARDOUGOU Idini : Directeur de l'O.N.D.R.

ZACHARIA : Collaborateur de M. MBAÏ à la D.E.F.P.A.

YAMALBAYE : Directeur de l'E.N.T.P.

YOBOYMAN Joseph : Directeur Général de la Fonction Publique

LISTE DES ANNEXES

- Annexe 1 - Extraits du discours du Ministre de l'Education Nationale exposant les grandes lignes de la réforme scolaire
- Annexe 2 - Note sur l'enseignement des travaux pratiques et de la technologie dans les écoles normales, les centres régionaux de formation continue (C.R.F.C.) et les écoles élémentaires
- Annexe 3 - Tableau récapitulatif des besoins en formation (formation de base : F et/ou perfectionnement/spécialisation : P/S des différents services et organismes concourant au D.R.I. pour les années 1978 à 1982 concernant le personnel des cadres supérieurs (A1 et A2).
- Annexe 4 - Tableau récapitulatif des besoins de formation en cadres supérieurs, par spécialité, type de formation, niveau et année pour la période 1978 à 1982.
- Annexe 5 - Tableau récapitulatif des besoins en formation (formation de base : F et/ou perfectionnement/spécialisation : P/S des différents services et organismes concourant au D.R.I. pour les années 1978 à 1982 concernant le personnel des cadres moyens de niveau B3.
- Annexe 6 - Tableau récapitulatif des besoins de formation en cadres moyens B3, par spécialité, type de formation, niveau et année pour la période 1978 à 1982.
- Annexe 7 - Ventilation des boursiers en cours de formation (année 1976) en fonction du pays d'accueil.
- Annexe 8 - Avant-projet : Administration de la formation des cadres.
- Annexe 9 - Description des tâches de la D.E.F.P.A. et des objectifs que pourrait se proposer une aide extérieure destinée à renforcer son action.
- Annexe 10 - Note concernant les bourses attribuées par le F.E.D.
- Annexe 11 - Demande de financement pour l'acquisition de matériel à l'ENTP (N'Djaména - Tchad) et pour le renforcement en personnel enseignant.
- Annexe 12 - Matériel nécessaire à l'aménagement du laboratoire de génie civil de l'E.N.T.P. (N'Djaména - Tchad).
- Annexe 13 - Idée de projet inter-Etats : formation de formateurs "technologiques".
- Annexe 14 - 45 fiches de base

AVANT - PROPOS

Le présent rapport a été rédigé en fonction de l'analyse quantitative et qualitative des fiches d'enquête établies au niveau de chaque service ou organisme et par catégorie d'agents.

La collection complète de ces fiches :
 partie A - cadres supérieurs
 partie B - cadres moyens
se trouve dans l'annexe 14.

RAPPORT DE LA MISSION CILSS/BIT CHARGÉE D'Étudier LESPROBLÈMES DE FORMATION AU TCHADI. INTRODUCTION : INFORMATION DE BASE :

- I.1. La première des grandes priorités retenue par le prochain plan quadriennal est le développement rural intégré (1)
- I.2. La pénurie de cadres techniquement qualifiés constitue le principal goulet d'étranglement à la mise en oeuvre de cette politique de D.R.I. Les responsables tchadiens en sont très conscients. Aussi ont-ils confié à une Commission de la formation, présidée par le Directeur Général du Plan et du Développement, le soin d'étudier ce problème et de proposer des solutions. L'inventaire de la situation est actuellement en cours, qui permettra, sur une base homogène, de présenter un ensemble de propositions cohérentes. Ce travail n'est pas encore terminé (2).
- I.3. L'effort de formation à entreprendre devra tenir compte des contraintes suivantes :
- I.3.1 Contrainte financière : pour 90 % le budget actuel du Tchad est un budget de fonctionnement et 85 % en sont consacrés au seul paiement des salaires. Il serait imprudent d'accroître cette part - déjà excessive - par de trop fortes dépenses récurrentes.
- I.3.2. Contrainte en personnel : les cadres en place sont en nombre si insuffisant que les départs en stage de formation complémentaire ou de spécialisation s'avèrent difficiles (3). Leur remplacement ou leur interim par des cadres nouveaux actuellement en formation nécessitera un certain délai et le rythme de ces stages devra tenir compte de cette contrainte.

(1) Ci-après désigné par les initiales D.R.I.

(2) Il serait souhaitable que le CILSS se tienne au courant des résultats

(3) D'où la tendance à ne pas toujours envoyer dans de tels stages les meilleurs cadres.

I.3/3. Contrainte socio-politique : un effort de formation massif se proposant de répondre aussi vite que faire se peut aux besoins, risquerait d'entraîner une saturation rapide de tous les postes par des éléments jeunes, freinant ensuite toute possibilité de renouvellement et se traduisant par une raréfaction ultérieure des emplois pour les futurs diplômés. Cela risquerait de créer une situation d'autant plus explosive que :

- a) celle-ci n'est pas encore stabilisée ;
- b) le nombre des bacheliers s'accroît rapidement.

I.4. Si les besoins en formation sont considérables, il y aurait, compte tenu des considérations ci-dessus, un danger certain à les satisfaire trop vite et trop complètement. Selon l'expression d'un haut responsable tchadien, "se lancer à fond dans la formation créerait un problème politique grave".

Aussi y a-t-il lieu d'être prudent et de n'accroître le rythme de formation et, par conséquent, le rythme d'intégration dans la fonction publique (1), que parallèlement au développement économique et, avant tout, à l'accroissement des futures (éventuelles) ressources provenant de l'exploitation du pétrole, dont les responsables tchadiens semblent attendre beaucoup.

C'est donc à la lumière de ce double et contradictoire impératif (besoins énormes en formation mais prudence dans le rythme à adopter pour les satisfaire) qu'il importe d'interpréter ce rapport et d'en tirer les conclusions opérationnelles.

(1) Laquelle constitue, compte tenu de la faiblesse du secteur privé, le débouché essentiel des diplômés.

- I.5. Suivant les statistiques globales de boursiers à l'étranger pour l'année universitaire 1975/76, il y aurait seulement 6,40 % d'entre eux dont la formation concernerait l'agriculture et l'élevage (55 sur 853) et pour une durée moyenne de formation après baccalauréat légèrement supérieure à 4 ans . Dans un pays où la population rurale active constitue plus de 90 % de la population active globale, cela constitue un déséquilibre dont l'importance mérite d'être soulignée et que la Commission de Formation du Ministère du Plan ainsi que la Commission Supérieure des Bourses auront certainement à coeur de réduire.
- I.6. Au sein de ce déséquilibre, il importe de souligner d'autre part le déséquilibre sectoriel (1) entre l'Agriculture et l'Elevage au détriment de ce dernier service, situation d'autant plus regrettable que la vocation pastorale du Tchad ne saurait être sous-estimée.
- I.7. Il arrive que les formations données le soient en fonction de projets déterminés et se révèlent ensuite trop ponctuelles : ici également un effort de redressement est à entreprendre afin qu'à l'avenir il soit davantage tenu compte des besoins réels et à long terme.
- I.8. Le D.R.I. étant, par définition, interdisciplinaire, il serait souhaitable que la tendance actuelle à une sectorialisation excessive et à un compartimentage vertical entre les services soit assouplie par la mise en place de structures opérationnelles horizontales de D.R.I., travaillant dans un esprit interdisciplinaire. Une préparation socio-pédagogique des cadres à tous les niveaux et qui les mette en mesure de faire face aux conditions réelles de travail d'un véritable D.R.I. (2) serait non moins souhaitable.

(1) Qu'il n'a pas été possible de chiffrer, la mission n'ayant pu rencontrer le Directeur de l'Elevage.

(2) Au niveau réel du D.R.I. = le village, par le recours à des agents polyvalents.

Ce double effort, structurel et de formation, permettrait une action plus efficace et moins coûteuse que l'actuelle organisation parcellarisée entre services et organismes dont les agents ont du mal à collaborer efficacement sur le terrain et qui n'ont pas de véritable contact avec les paysans dont ils sont, trop souvent, incapables de gagner la confiance. C'est là cependant une condition psychosociologique indispensable pour la réussite de tout projet de D.R.I.

I.9. Cette compartimentation verticale entre les Ministères et entre les Services que le Ministère du Plan s'efforce d'assouplir rend difficile en matière de D.R.I. une réelle coordination interne. A titre d'exemple, très ponctuel, le Ministère du Tourisme et de l'Artisanat fut écarté des discussions concernant l'Institut du Sahel auxquelles participèrent 4 responsables de l'Agriculture et un du Ministère du Plan.

I.10. La réforme scolaire qui met, avec juste raison, (1), l'accent sur une meilleure intégration de l'école au milieu rural, se heurte à des difficultés :

- sur le plan des maîtres, insuffisamment formés, surtout en ce qui concerne les travaux pratiques, le besoin de formation de formateurs au niveau des écoles normales se faisant particulièrement sentir (2) ;

- sur le plan de l'organisation de l'année scolaire : les vacances ont lieu pendant la saison des pluies, ce qui ne favorise guère la mise en place de jardins scolaires.

Une liaison informelle semble exister au niveau régional entre les écoles et le développement rural. Elle gagnerait à être renforcée ou systématisée, l'école primaire devant, dans l'esprit de la réforme scolaire, constituer un pôle et une structure d'accueil pour le D.R.I. qui constitue la priorité des priorités.

(1) cf annexe 1, l'exposé des grandes lignes de la réforme par le Ministre de l'Education Nationale.

(2) cf annexe 2, Note de l'Enseignement des Travaux Pratiques et de la Technologie dans les Ecoles Normales, les centres régionaux de formation continue (CRFC) et les écoles élémentaires.

- I.11. La rigidité des grilles et définitions de la Fonction Publique entrave parfois la mobilité professionnelle en empêchant la promotion d'agents valables mais qui n'entrent pas dans les définitions de la Fonction Publique. Ici aussi, un assouplissement serait souhaitable.
- I.12. Les observations précédentes (5 à 11) rejoignent le problème plus général de la mise en oeuvre, au niveau national, d'une politique globale et cohérente de D.R.I.
- La récente réforme scolaire s'inscrit valablement dans le cadre d'une telle politique. Une cohérence analogue devrait pouvoir être obtenue des autres Départements ministériels et Services oeuvrant au D.R.I. et, plus particulièrement, au Ministère de la Fonction Publique dans son action tant pratique que réglementaire.
- I.13. Dans l'ensemble, le problème de la déperdition pour les formations dispensées hors d'Afrique semble peu important. Il revêtirait, toutefois, une certaine ampleur pour les médecins dont certains auraient tendance à rester à l'étranger le plus longtemps possible en prolongeant leurs études de spécialisation.

II ANALYSE DES DONNEES QUANTITATIVES

II.1 Observations préalables

- II.1/1 Dans l'ensemble, il s'est avéré difficile d'obtenir des renseignements chiffrés précis (1). Ceux demandés par la commission de formation du Plan n'étaient pas rassemblés lors du passage de la mission.
- II.1/2 Un certain manque de cohérence fut quelquefois relevé entre les niveaux de formation et les classements retenus par la Fonction Publique. Cette observation concerne plus particulièrement les niveaux A2, B3 et B4. Certains services s'en plaignent. Des fonctionnaires sont, par exemple, classés en B3, qui, dans d'autres services, le sont, pour une même durée de formation, en A2 ; d'autres sont en B4 et s'estiment injustement défavorisés par rapport à des collègues qui, ayant suivi des cycles de formation semblables, sont en B3. Aussi bien, pour obtenir un minimum de comparabilité avec les autres pays du Sahel, la mission s'est-elle crue autorisée à opérer certains redressements qui l'ont conduite à ne pas toujours retenir les niveaux indiqués. Elle s'est, pour ce faire, basée sur la définition proposée par le CESA0 et retenue par le coordonnateur sans toutefois perdre de vue ce que ces redressements pouvaient avoir d'arbitraire. De toute façon, il semble qu'un effort de mise en ordre s'impose, qui devrait, d'autre part, tenir compte des impératifs suivants :
- faciliter la mobilité interne et la promotion professionnelle en encourageant les agents expérimentés et ayant fait leurs preuves à passer des concours et à profiter de bourses ou de cycles de perfectionnement complémentaires (2), et en organisant autant que faire se peut, la préparation à ces concours.

(1) Plusieurs rendez-vous avec le même service furent quelquefois nécessaires sans être toujours couronnés de succès ; certains rendez-vous ne furent pas honorés et il fut parfois impossible d'effectuer une analyse suivant la grille méthodologique retenue.

(2) La réorganisation de l'E.N.T.P. va dans ce sens, qui permettra, à compter d'Octobre 1978, à des adjoints techniques des T.P. de devenir ingénieurs de travaux.

15

- mettre en place une gestion personnalisée des carrières.
 Au Tchad plus qu'ailleurs, étant donné la faiblesse du secteur privé, le plein emploi des ressources humaines (i.e compte tenu du champ d'investigation de la mission : les cadres supérieurs et moyens), passe par une amélioration du fonctionnement de la Fonction Publique.

II.1/3 Il n'a pas été possible, à l'exception du Service des Eaux et Forêts, de savoir quels étaient, en fonction des besoins des divers services et organismes concernés, les boursiers en formation. Renseignement cependant indispensable pour estimer valablement dans quelle mesure et à quel rythme seront ou non comblés les déficits actuels. Aussi bien l'attribution de nouvelles bourses de formation devra-t-elle se faire avec une grande prudence, faute de quoi l'on risquerait, au lieu de remédier à des déficits réels, de susciter des doubles emplois et de créer une situation dont les inconvénients ont été relevés supra (cf § 1.4).

II.1/4 Il a été signalé que le niveau très bas des bacheliers (1) les empêchait parfois de suivre valablement des études supérieures.

II.1/5 Les observations ci-dessus renforcent la conviction de la mission que :

a) une attitude prudente doit être adoptée quant à l'attribution de bourses de formation tant qu'on ne verra pas plus clair dans la situation actuelle et qu'on sera dans l'incapacité de dégager quels sont les besoins réels.

b) il est préférable, en première urgence, de faire un effort en faveur de bourses de plus courte durée (perfectionnement, complément de formation et/ou spécialisation) à la condition toutefois qu'elles soient accordées suivant un rythme et dans des conditions qui ne désorganisent pas le fonctionnement des services

(1) Lors des dernières sessions, la barre d'admission a été abaissée à 7/20.

c) Dans la situation prévalant actuellement - et probablement pour plusieurs années encore - priorité devrait être accordée à toutes les formes d'aide de type qualitatif. Elle permettraient aux Etats eux-mêmes, soit sur une base nationale, soit sur une base inter-étatique, de faire face à leurs propres besoins.

D'où l'importance accordée à la troisième partie de ce rapport.

II.1/6 Il n'a pas été généralement tenu compte des besoins en cadres B4, lesquels peuvent être actuellement satisfaits par les centres et organismes de formation du Tchad à la condition que certaines aides (financière, matérielle, en personnel) leur soient accordées tel que proposé dans la IIIème partie.

II.2. A l'exception toutefois, pour le niveau B4 des infirmiers d'Etat, des techniciens d'assainissement et des sages-femmes d'Etat formés au Cameroun, en Côte d'Ivoire et au Sénégal et pour lesquels il y aurait lieu de prévoir :

- pour les infirmiers et les techniciens d'assainissement, une trentaine de bourses de formation pour chaque catégorie et chacune des cinq années de 1978 à 1982 (déficit infirmiers prévu en 1982 : 165 et 236 pour les techniciens d'assainissement) ;
- pour les sages-femmes, le même nombre de bourses pour la période correspondante (déficit prévu pour 1982 : 158).

De même, au niveau B4, devront être également formés à l'extérieur (Cameroun ou Côte d'Ivoire) :

- 10 adjoints techniques des Eaux et Pêches
- 60 adjoints techniques forestiers.

II.3 La lecture des tableaux figurant en annexe 3, 4, 5 et 6 permet (1) de récapituler ainsi les besoins globaux en formation pour chacune des années de la période 1978 à 1982, par niveau et par type de formation :

(1) Dans la limite des réserves exprimées ci-dessus en 1.4, II, 1/1 et II.1/4.

Années		1978	1979	1980	1981	1982	Total
Niveau et type de formation							
<u>A1</u>	F	16	16	16	16	16	82
	P/S	5	5	6	3	3	22
Sous total A1		<u>23</u>	<u>21</u>	<u>22</u>	<u>19</u>	<u>19</u>	<u>104</u>
<u>A2</u>	F	16	13	17	6	5	57
	P/S	28	12	7	2	2	51
Sous total A2		<u>44</u>	<u>25</u>	<u>24</u>	<u>8</u>	<u>7</u>	<u>108</u>
TOTAL A		<u>67</u>	<u>46</u>	<u>46</u>	<u>27</u>	<u>26</u>	<u>212</u>
<u>B3</u>	F	15	15	9	4	4	47
	P/S	3	8	-	-	-	11
Sous total B3		<u>18</u>	<u>23</u>	<u>9</u>	<u>4</u>	<u>4</u>	<u>58</u>
TOTAL GENERAL		85	69	55	31	30	270 (2)

Les besoins de formation sont du même ordre de grandeur pour les cadres A1 et A2. Les besoins en B3 ne représentent, par contre, qu'à peine plus de 20 % du total général (58 sur 270). Mais on ne doit pas perdre de vue qu'ils ne constituent qu'une partie des besoins en cadres moyens. Pour les raisons exposées ci-dessus (II.1/6.), il n'a pas été tenu compte des besoins de formation du niveau B4, sauf pour les cas exceptionnels relevés au § II.2.

Il semble, d'autre part, que ce pourcentage relativement faible reflète la tendance au laminage des cadres B3 au profit des cadres B4 et à des possibilités d'accession en A2 grâce à des compléments de formation.

.../...

(2) Pour la raison indiquée p.11, les besoins du Service de l'Elevage ne sont pas compris.

La part globale des formations de longue durée (cycle établi) l'emporte (près de 70 %) sur les formations de type perfectionnement/spécialisation (186 sur 270) et cela pour chacune des années de la période considérée aussi bien pour les cadres moyens que pour les cadres supérieurs.

Années et type de formation	1978		1979		1980		1981		1982		Total	
	F	PS	F	PS								
Ministères et organismes rattachés												
Ministère Développement Agricole												
A1	2	3	-	3	-	4	-	1	-	1	2	12
A2	9	18	7	6	11	1	2	-	2	-	31	25
B3	11	3	11	8	9	-	4	-	4	-	39	11
Ministère du Tourisme												
A1	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	10	-
A2	2	4	2	4	2	4	-	2	-	2	6	16
B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ministère de la Santé												
A1	14	2	14	2	14	2	14	2	14	2	70	10
A2	4	4	4	-	4	-	4	-	3	-	19	4
B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ministère du Génie Civil (TP)												
A1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A2	1	2	-	2	-	2	-	-	-	-	1	6
B3	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-	8	-
TOTAL												
A1	18	5	16	5	16	6	16	3	16	3	82	32
A2	16	28	13	12	17	7	6	2	5	2	57	51
B3	15	3	15	8	9	-	4	-	4	-	47	11

II.4 - Si l'on regroupe dans le tableau ci-dessus les données des annexes 1 à 4 par Ministère, l'on s'aperçoit que, pour la période 1978-1982 :

19

a) pour les cadres A1 : la demande en formation de base concerne, pour l'essentiel (plus de 85 %), le Ministère de la Santé et des Affaires Sociales, 70 sur 82, dont 50 docteurs en médecine et 20 ingénieurs sanitaires, les 12 autres intéressant le Ministère du Tourisme (10, dont 8 ingénieurs des Eaux et Pêches, et 2 docteurs vétérinaires) et le Ministère du Développement Agricole (2 ingénieurs agronomes) ; les besoins en perfectionnement/spécialisation intéressent, par contre, plus particulièrement le Ministère du Développement Agricole (12 sur 22, dont 7 ingénieurs agronomes et 5 docteurs vétérinaires), alors que le Ministère de la Santé estime nécessaire 10 compléments de spécialisation (5 docteurs en médecine et 5 ingénieurs sanitaires) ;

b) pour les cadres A2, les besoins en formation de base concernent avant tout, pour plus de la moitié (31 sur 57) le Ministère du Développement Agricole (14 ingénieurs agronomes, 9 ingénieurs d'agriculture, 5 ingénieurs des techniques de l'élevage et 3 ingénieurs du génie rural). Vient ensuite le Ministère de la Santé pour 19 assistants sociaux ou assistantes sociales, puis celui du Tourisme pour 6 ingénieurs des travaux forestiers et le Ministère du Génie Civil (Direction des Travaux Publics) pour 1 ingénieur T.P.

Les besoins en perfectionnement/spécialisation s'élèvent à 51, dont 25 pour le Ministère du Développement Agricole (11 administrateurs et 4 techniciens chefs d'exploitation pour les sociétés et organismes dont la tutelle est assurée par ce Département, 4 ingénieurs du génie rural, 2 ingénieurs agronomes, 2 ingénieurs d'agriculture, 2 ingénieurs des techniques de l'élevage) ; 16 pour le Ministère du Tourisme (ingénieurs des travaux forestiers) ; 6 pour le Ministère du Génie Civil (T.P.) (ingénieurs des T.P. formés par l'ENTP de N'Djaména dans son 3ème cycle à partir d'adjoints techniques ayant déjà fait leurs preuves) et 4 pour le Ministère de la Santé (assistants sociaux) ;

c) pour les cadres B3, les besoins en formation de base concernent à 80 % le Ministère du Développement Agricole (39 sur 47) : 35 ingénieurs des travaux agricoles et 4 ingénieurs des travaux ruraux et le Ministère du Génie Civil (T.P.) pour 8 : 4 adjoints des .P., 2 chefs d'exploitation et 2 comptables.

Les besoins en perfectionnement/spécialisation intéressent exclusivement le Ministère du Développement Agricole : 5 chefs d'exploitation, 5 comptables et 1 ingénieur des travaux agricoles.

II.5. Le rythme de formation fait ressortir (cf tableau ci-dessus du § II.3) :

pour les cadres A1 :

- une satisfaction à un même rythme pour les 5 années de la période à l'exception de l'année 1978 (18 au lieu de 16) en ce qui concerne la formation de base ;

- pour le perfectionnement/spécialisation, un rythme légèrement plus élevé pour les trois premières années (respectivement : 5,5,6) que pour les deux dernières (3 et 3) ;

pour les cadres A2 :

- un rythme plus rapide pour les années 1978, 1979 et 1980 (16, 13 et 17) et plus lent pour la fin de la période (6 et 5) en ce qui concerne la formation de base ;

- un rythme nettement décroissant pour le perfectionnement/spécialisation (28, 12, 7, 2, 2) ;

pour les cadres B3 :

- un rythme également - mais plus légèrement - décroissant pour la formation de base (15, 15, 9, 4 et 4) et des besoins plus faibles en perfectionnement/spécialisation, satisfaits au cours des deux premières années (3 et 8).

II.6. Les renseignements recueillis n'ont pas permis d'étudier la répartition des bourses par zone géographique de formation, ni la durée de cette formation. Le tableau de l'annexe 7 fait ressortir une grande hétérogénéité quant à cette durée.

Ce devrait être un des résultats du travail de l'expert proposé ci-dessous en III.1 que de rassembler, à ces différents points de vue, des données pertinentes et de prévoir, en fonction de ces données, les sorties des systèmes de formation et leur ajustement aux besoins des services et organismes utilisateurs. Et de proposer, en fonction de ces données, les redressements nécessaires. La rapidité et l'adéquation de ces processus de rétroaction adaptative (feed back) conditionnent l'efficacité de toute politique de formation.

.../..

III ANALYSE DES DONNEES QUALITATIVES ET SUGGESTIONS OPERATIONNELLES

III.1. Celles spécifiques au Tchad

III.1/1 La situation actuelle en matière de programmation des bourses (cf II.1/3) ne permet pas au Président de la Commission Supérieure des Bourses d'obtenir, de la part des Services intéressés, des renseignements précis sur la situation en ce domaine (circulaire de Mars 1977 restée sans réponse). D'où l'impossibilité d'établir une programmation valable qui permette d'opérer les attributions de bourses sur la base des besoins objectifs et des priorités retenues par le Plan. En particulier la répartition des bacheliers par quotas opérés par l'Education Nationale entre les différents Ministères et Services devrait être effectuée sur la base de besoins objectivement déterminés au sein de la Commission Supérieure des Bourses, lesquels besoins gagneraient à être appréciés non de façon ponctuelle, mais compte tenu des actions à mener à moyen et à long terme (cf I.7). D'où également la difficulté d'assurer le "suivi" des boursiers ainsi qu'à leur retour, leur insertion ou réinsertion professionnelle.

L'affectation d'un Conseiller technique auprès du Président de la Commission Supérieure des Bourses comblerait ces lacunes en permettant la formation d'un homologue tchadien. cf. en annexe 8 un projet d'assistance technique en ce sens (1).

III.1/2. Afin que la formation dans les pays extérieurs à l'Afrique n'entraîne pas d'effets d'inadaptation, diverses mesures sont à prendre. Sans que les propositions ci-dessous puissent être considérées comme exhaustives, citons, à titre

(1) Différents responsables tchadiens, consultés à ce sujet, ont reconnu l'importance de ce problème et considèrent que la solution proposée constitue effectivement un préalable indispensable en matière de formation.

indicatif :

- certaines bourses de formation accordées par le F.E.D. prévoient, l'organisme de formation étant l'O.R.S.T.O.M., un stage d'un an à Abidjan, une seconde année en France et une troisième de nouveau à Abidjan. Lorsque c'est possible, une telle méthode devrait être utilisée.
- le choix, avant le départ du boursier, d'un sujet de mémoire, d'accord parties entre le boursier, le service ou organisme utilisateur (1) et l'organisme (institut, université, etc...) de formation. Ce sujet de mémoire serait choisi dans la perspective d'une adaptation de la formation acquise aux réalités spécifiques du Tchad. La participation, à leur retour, des boursiers ainsi formés à des séminaires, journées d'études, colloques, etc... qui réuniraient sur un thème donné et de façon interdisciplinaire, des cadres de différents services, dans des groupes de travail fonctionnant sur une base d'échange critique des connaissances et des expériences de tous les participants.

III.1/3. Une aide au démarrage du C.F.P.A. de Sarh qui, dans un second cycle, prolongerait la formation donnée par le C.E.T.A. de Ba-Iilly est une des priorités en matière d'aide à la formation.

Cette aide devrait prendre la forme de :

- une aide en personnel enseignant techniquement compétent et francophone (africain ou non),
- une aide financière,
- une attribution de bourses aux élèves tchadiens pour assurer leur formation au Tchad, dans la limite d'un certain pourcentage des effectifs en formation, ce qui permettrait de financer le fonctionnement du centre de Sarh en fonction des efforts accomplis en matière de formation (2),

(1) Celui où, en fin de formation, le boursier sera intégré ou réintégré.
 (2) cf l'effort analogue fait en ce sens par le FED, exposé en annexe

- une aide en matériel (matériel agricole et scientifique, matériel pédagogique et audio-visuel, bibliothèque, etc...)

Les conditions du démarrage du second cycle de Sarh étant ainsi assurées, il serait possible de passer ensuite à la création d'un troisième cycle auquel les responsables tchadiens et le Secrétaire d'Etat au Développement agricole en particulier attachent, et avec raison, la plus grande importance. S'inspirant de Embey au Sénégal, il recevrait les conducteurs agricoles ou des bacheliers agricoles et formerait des ingénieurs de travaux agricoles adaptés aux conditions spécifiques du pays.

Enfin pour pallier la pénurie en personnel forestier, il y aurait lieu de créer une section forestière au sein du C.F.P.A., qui formerait des adjoints techniques. Jusqu'ici cette proposition n'a pu aboutir, faute de formateurs. D'où la nécessité, comme indiqué ci-dessus pour l'ensemble du second cycle; d'une aide extérieure qui permettrait le démarrage de la section avec du personnel expatrié.

III.1/4. Présentement, le Tchad ne peut bénéficier que très faiblement des écoles africaines inter-états : des arriérés dans le paiement de ses cotisations rendent difficiles à la fois sa participation aux réunions du conseil d'administration et l'obtention de places pour ses candidats. Une aide temporaire qui épongerait ces arriérés permettrait de surmonter ces difficultés (1).

III.1/5. La D.E.F.P.A. (2) dont le rôle est décisif en matière de formation agricole, mériterait d'être renforcée (cf en annexe 9 : la description de ses tâches et des objectifs

(1) cette proposition paraît ressortir de la compétence du C.I.L.S.S.

(2) direction de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles.

25

que pourrait se proposer une aide extérieure destinée à renforcer son action).

Compte tenu de la priorité retenue par le Plan quadriennal : le D.R.I., l'accent sur une formation polyvalente des agents de base (cf I.8) gagnerait, pour se développer valablement, à être renforcé par la mise en place de structures d'accueil et de formation également polyvalentes (organismes horizontaux interdisciplinaires et interservices de D.R.I. et rôle du CEFOD et de l'ENA cf I.8). Le rôle de séminaires et journées d'études de sensibilisation/formation sur des thèmes d'action choisis en raison de leur impact en matière de D.R.I. ne saurait non plus être sous-estimé. Il serait bon de les organiser en liaison avec la formation des boursiers ; ce serait une des composantes valables de leur "suivi" que les associer à de telles actions (cf III.1/2). Et, de même, d'y faire participer lors de leur troisième année, les élèves de l'E.N.A.

Une aide étrangère facilitant de telles actions trouverait là un moyen efficace d'intervention en faveur du D.R.I. En particulier, une aide pourrait être éventuellement prévue en faveur du Centre d'encadrement rural polyvalent de Tikem (CFPCA) qui forme vulgarisateurs et encadreurs de base dans un esprit pluridisciplinaire. Les crédits initialement prévus (88 millions CFA) et demandés au F.E.D. s'avérant insuffisants, un complément est nécessaire. Au cas où celui-ci ne serait pas accordé, une aide de substitution s'avérerait indispensable.

III.1/6 Dans le même esprit et poursuivant le même objectif, le recyclage des cadres à tous les niveaux (y compris les directeurs de services) devrait devenir une politique systématique. Des sessions de recyclage animées par des spécialistes tchadiens et étrangers et avec la participation des boursiers de retour de formation à l'extérieur (cf § ci-dessus), devraient être organisées de façon planifiée afin que l'ensemble des cadres soient recyclés suivant une certaine pério-

dicité et de façon continue (à titre indicatif, le rythme d'un recyclage général tous les trois ans paraît un objectif susceptible d'être atteint dans un délai raisonnable).

Toute aide étrangère facilitant ce recyclage systématique serait la bienvenue.

III.1/7 De même, serait hautement souhaitable, toute aide qui permettrait à l'ENA de former des agents qui soient, lors de leur affectation en province, plus ouverts aux problèmes du D.R.I. et davantage en mesure de participer aux actions du D.R.I. La réforme en cours va dans ce sens. Mais des contraintes matérielles, financières et en personnel enseignant empêchent de tenir sessions ou stages de formation ou de recyclage ailleurs qu'à N'Djaména alors qu'il serait plus formateur de les organiser en province, au contact direct du monde rural et en liaison avec les services d'intervention.

Le Directeur de l'ENA souligne, toujours à ce propos, "la pénurie énorme d'enseignants et de formateurs". Il y aurait lieu de permettre aux meilleurs éléments de parfaire leur formation jusqu'à un doctorat de troisième cycle, en s'assurant au préalable qu'ils ne se sont pas coupés des réalités de leur pays.

Aussi bien tous les professeurs permanents sont-ils expatriés (Français) et n'ont aucune compétence (technique, sociologique, économique, administrative ou pédagogique) en matière de D.R.I. : manque de cohérence regrettable avec ce qui constitue la première des priorités du Plan quadriennal. Une fois cet obstacle réglementaire levé, des bourses permettant la préparation d'un doctorat de troisième cycle seraient à octroyer en s'entourant d'un certain nombre de

garanties telles que :

- avis favorable de la Commission Supérieure des Bourses,
- garantie habituelle pour le retour : engagement pris pour une durée de service minimum dans les services administratifs du pays,
- choix du sujet de thèse d'accord parties entre le Directeur de l'ENA, l'organisme chargé de la formation au Ministère du Développement Agricole et Pastoral et l'Institut, Université ou organisme de formation (trop de problèmes importants intéressant le développement du pays sont actuellement méconnus).

Dans le même ordre d'idées, les mémoires de fin d'études de l'ENA devraient être choisis en tenant compte de la priorité accordée au D.R.I. et de l'importance des problèmes de techniques de communication qui constituent trop souvent une grande et grave lacune chez la plupart des cadres administratifs et techniciens responsables.

III.1/8 La mise en oeuvre des projets est parfois gênée par "l'esprit de clocher" de certains services (cas de la discussion d'un projet de D.R.I. à financer par l'USAID et au cours de laquelle certains services se sont inquiétés de leur responsabilité quant à la mise en oeuvre, chacun voulant se la voir attribuer de préférence aux autres).

Le bon fonctionnement de la Commission Administrative créée au sein du Ministère du Plan pour déceler les problèmes qui se posent à cet égard quant aux attributions des divers services et effectuer une analyse critique des difficultés que posent une action coordonnée, constituera le plus souvent une condition nécessaire à la mise en oeuvre efficace de projet d'aide internationale.

- III.1/9 Au cas où l'aide OMS/UNICEF ne serait pas suffisante pour ouvrir, comme prévu, une école permettant au Tchad de former les infirmiers dont il a besoin, l'intervention d'une aide étrangère complémentaire serait souhaitable.
- III.1/10 A partir du 21/10/1977 une mission de deux experts du F.A.C. va, pendant trois semaines, étudier la formation de techniciens agricoles. Il y aurait intérêt, à des fins de bonne coordination de l'aide internationale, à ce que le CILSS demande communication de ce rapport.
- III. 1/11 Le F.E.D., dans le cadre de son programme pluriannuel de formation (1.900.000 unités de compte soit environ 2 millions en U.S. \$ pour la période 1976/1980), intervient par l'octroi de bourses attribuées :
- soit à des étudiants continuant leur formation au Tchad (Université et Instituts scientifiques (1),
 - soit à des étudiants qui sont formés à l'étranger (cf annexe 10).
- III.1/12 Une aide à l'E.N.S.P.S.S. et aux divers centres de formation du Ministère de la Santé et des Affaires Sociales, en matériel didactique en particulier, serait précieuse.
- III.1/13 Une orientation générale de la Recherche (I.N.S.H.) serait souhaitable, qui inciterait les chercheurs à choisir des thèmes intéressant le développement du pays et, plus spécialement, le développement rural. Jusqu'ici le choix de ces thèmes s'effectue suivant l'intérêt personnel des chercheurs.
- D'autre part, il serait également désirable que l'Université aussi bien que l'I.N.S.H. participent, lorsqu'ils seront organisés, aux séminaires, stages ou services de recyclage tels que suggérés aux § III 1/2 et III.2/1.

(1) Institut Universitaire des Techniques de l'Elevage (I.U.T.E), Ecole Nationale des Travaux publics (E.N.T.P.) qui est la seule école à vocation régionale fonctionnant au Tchad, Institut de gestion et de technique économique ; Institut universitaire de sciences exactes et appliquées.

III.1.14 Il serait non moins désirable qu'une aide soit accordée pour permettre l'organisation de séminaires de courte durée (2 à 3 jours) pour la gestion du personnel.

L'objectif de ces séminaires serait de permettre à la Fonction Publique de reprendre en mains tous les services du personnel des divers Ministères sur la base de méthodes de gestion rationnelle et normalisée, donnant à la Fonction Publique la possibilité d'avoir désormais des statistiques variables et aux divers services de mettre en place une gestion personnalisée des carrières.

III.1/15. Le C.E.F.O.D. forme ou perfectionne de futurs cadres ou des cadres déjà en poste en leur faisant prendre conscience des impératifs du développement du pays, des objectifs poursuivis et des conditions pour les atteindre. Donnant une formation basée sur la recherche, qui porte à la fois sur le contenu (économie appliquée) et sur la pédagogie, son impact en matière de D.R.I. ne saurait être sous-estimé. Mais il éprouve quelques difficultés à remplir sa mission. En particulier, s'adressant à des auditoires très hétérogènes, il serait bon qu'il revoie sa conception des cours et assure une préparation documentée de ces derniers, qui donne aux auditeurs une imprégnation préalable permettant des discussions plus fructueuses. D'autre part, une formation répartie en différentes sessions permettra de mieux évaluer les résultats à la fin de chacune d'elle.

Un projet USAID de formation de gestionnaires de projets y trouvera normalement sa place. Mais une aide complémentaire devrait, par ailleurs, mettre le CEFOD mieux à même de remplir sa mission.

Cette aide devrait, en priorité, concerner :

- le renforcement en personnel enseignant : deux économistes

pour une période suffisamment longue (si possible 4 ans avec deux contrats successifs de deux ans) pour qu'ils acquièrent une connaissance valable de l'économie et de la population. Ils devraient posséder une certaine expérience de la réalité africaine et être ouverts aux problèmes sociaux et humains du développement ainsi que, plus généralement, à ceux des pays en voie de développement. Leur formation et leur expérience devraient également leur permettre d'élaborer des instruments pédagogiques susceptibles de transmettre leurs connaissances à tous les niveaux des auditoires hétérogènes auxquels ils auront à s'adresser. Ils s'attachent d'autre part à former des homologues tchadiens ayant la qualification requise.

- l'amélioration et l'agrandissement du Centre de documentation. Le Centre existant est trop petit, ce qui l'empêche de remplir convenablement sa mission, laquelle devrait permettre aux cadres, conseillers techniques, consultants et étudiants d'accéder facilement à toute la documentation économique concernant le Tchad. L'affectation de deux documentalistes serait nécessaire pour mettre sur pied et/ou réorganiser bibliothèque, cartothèque, laboratoire, photothèque, mise sur microfilms, etc... et former deux homologues nationaux.

- des crédits seraient également nécessaires pour l'agrandissement des bâtiments et l'équipement qu'implique cette réorganisation.

III.2

SUGGESTIONS ET PROPOSITIONS VALABLES POUR D'AUTRES PAYS
DU SAHEL OU POUR DES INSTITUTS OU ECOLES INTER-ETATS

III.2/1.

Devant l'importance des besoins existants en matière de formation, toutes les possibilités et tous les types de formation doivent être utilisés :

- Séminaires, journées d'études et colloques de sensibilisation/information réunissant pour quelques jours sur un thème donné et pour une opération de développement concrète cadres de différents niveaux et, s'il y a lieu, animateurs ruraux (1), et cela sur le terrain même des actions entreprises ou à entreprendre,
- sessions de recyclage ne dépassant pas deux semaines ("refreshment courses") ou d'actualisation des connaissances auxquelles seraient tenus d'assister systématiquement les cadres de tous les niveaux (y compris les Directeurs de service) afin que l'ensemble des responsables soit recyclé suivant une périodicité donnée (cf § III.1/6),
- utilisation optimale des écoles, centres, organismes de formation actuellement existants pour des actions variées de formation continue s'adressant non seulement aux cadres mais à la population adulte (hommes et femmes),
- cycles de perfectionnement et de spécialisation devraient être mis au point, au sein des Etats, de façon aussi adaptée et aussi ample que possible afin d'offrir une gamme suffisamment variée de possibilités de formation complémentaire ou spécialisée qui couvre l'ensemble des actions de D.R.I.,
- la participation, de type interdisciplinaire, des divers services à ces actions de formation devrait devenir la règle afin que soit dépassé "l'esprit de clocher" qui rend difficile de mener à bien de véritables actions de D.R.I.,

(1) C'est-à-dire non des fonctionnaires mais des agriculteurs ayant reçu un minimum de formation et ayant prouvé qu'ils étaient réellement motivés pour entreprendre des actions de D.R.I.

= chaque cadre, surtout au niveau supérieur et moyen, devrait être pénétré de cette obligation morale = diffuser et faire bénéficier ses collègues et la population (en priorité les animateurs ruraux) de la formation acquise. Car en définitive, ce n'est qu'en diffusant au maximum les connaissances acquises que le pays progressera.

Dans cet esprit, la participation des boursiers retour de formation à l'étranger, à toutes ces actions de formation sera organisée de façon planifiée : la préoccupation essentielle sera de donner un effet multiplicateur aussi grand que possible à la diffusion des connaissances, selon le rythme le plus rapide (cette participation ne revêtira pas un aspect didactique, mais devra être organisée de manière à susciter la réflexion critique des autres participants ; elle aura de ce fait un effet adaptateur positif (cf §III.1/2),

La liaison entre la recherche (au niveau I.N.S.H.), l'Université et de D.R.I. gagnerait, en général, à être plus systématique. Le danger est de voir les meilleurs éléments du pays s'isoler peu à peu des problèmes essentiels qui sont ceux des 9/10 de la population et de ne pas, par conséquent, apporter au développement de leur pays (1) la contribution qu'il est en droit d'attendre d'eux (cf § III.1.13),

- III.2/2. Dans la diffusion d'un esprit de D.R.I. préparant et facilitant un travail coordonné entre les divers services, condition préalable et indispensable de toute action du D.R.I., l'ENA et les organismes de type C.E.F.O.D. ont un rôle à jouer qu'il serait regrettable de sous-estimer (cf § III.1/7).
- III.2/3. L'E.N.T.P. de N'Djaména, école inter-états (2) aurait besoin compte tenu de la création d'un cycle complémentaire

(1) lequel consent d'importants sacrifices pour leur formation

(2) qui forme des adjoints techniques pour le Gabon, l'Empire Centrafricain, le Niger et le Tchad et qui, à partir de 1978, formera également des ingénieurs de travaux (techniciens supérieurs) pour les mêmes états.

de formation d'ingénieurs de travaux à partir de 1978 :

- d'une aide lui permettant d'acquérir un équipement complémentaire pour son laboratoire de génie civil,
- d'une aide en personnel enseignant : 2 ingénieurs en génie civil, et un expert-géomètre qui, pendant trois ans, formeraient des homologues nationaux (cf Annexes 11 et 12).

III.2/4

Il serait souhaitable, ainsi que des responsables tchadiens l'ont suggéré, de créer un centre de recherche interafricain qui formerait des chercheurs en fonction des problèmes essentiels qui se posent à ces pays : par exemple, lacune regrettable, il n'a pas encore été possible de mettre au point des variétés de cultures vivrières adaptées aux conditions climatiques spécifiques (1).

III.2/5

Enfin, "last but not least", la création d'une Ecole inter-Etats de formateurs "technologiques" - cf Annexe 13 - s'avère non moins indispensable pour répondre aux besoins suivants :

- formateurs de formateurs d'ouvriers qualifiés dans le domaine des activités modernes dont l'implantation en milieu rural assurerait l'infrastructure indispensable à la maintenance ;
- formateurs de formateurs d'artisans ruraux en forge, soudure, mécanique élémentaire, menuiserie, charonnage, constructions rurales, puits, pompes, etc... ;
- formateurs d'instructeurs "technologiques" (artisanat ou petites entreprises) nécessaires au Centre de formation agricole de Ba-Illi et aux autres CFPAA ;
- formateurs d'instructeurs "technologiques" (artisanat et petites entreprises) dans les centres de formation et de recyclage qui seront mis en place dans le cadre de la réforme scolaire.

Pour satisfaire ces besoins, on peut, sans crainte, estimer l'effectif minimum annuel à moyen terme à 3 ou 4 par Etat, soit un effectif global de 20 à 30 par an sur deux années au moins.

(1) Un tel Centre devrait normalement trouver sa place au sein du futur Institut du Sahel qui paraît offrir, à cet égard, une bonne structure d'accueil.

DOCUMENTS ANNEXES



ANNEXES 1 A 14



EXTRAITS DU DISCOURS DU MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE
A L'OCCASION DE LA RENTREE SCOLAIRE 1977-1978

.....

Le lycée technique commercial, l'un des maillons les plus importants de notre enseignement technique, souffre de plusieurs problèmes :

- Avec 557 élèves dont 75 filles, pendant l'année scolaire 1976-77, l'établissement fonctionne au maximum de sa capacité.

- Rares sont les nationaux qui, ayant fait des études techniques (gestion, économie, comptabilité, etc...), choisissent d'y enseigner. Ils préfèrent se faire employer surtout dans le privé où le salaire est relativement élevé et les conditions de travail plus faciles. Aussi, l'établissement souffre-t-il d'une carence d'enseignants nationaux et la relève des coopérants s'avère impossible (en 1976-77, sur 36 professeurs, 5 dont 3 maîtres d'éducation physique, sont tchadiens).

- Sur le plan matériel, la situation frise la catastrophe. Le lycée remplit avec difficulté sa mission d'établissement de formation professionnelle du fait que le matériel tel que machines à écrire, machines à calculer, photocopieuses est complètement amorti.

- Etablissement national, les élèves y viennent de toutes les régions du pays. Cela pose des problèmes d'accueil à N'Djaména. Aussi l'ouverture de l'internat devient une nécessité impérieuse.

.....

Enfin dans l'enseignement supérieur, l'Université du Tchad a pu accueillir sur place 600 boursiers, en plus 1 159 autres étudiants et stagiaires étaient en formation à l'étranger.

.....
Revenons un instant sur le cas spécifique du concours d'entrée en 6ème :

Cette année 4 407 élèves, soit 20,30 % des candidats présentés vont franchir le seuil de l'enseignement secondaire. 20,30 % c'est le taux le plus bas de tous les examens qui se déroulent au Tchad. Comment expliquer ce faible pourcentage ?

.....
Le nombre des candidats à cet examen n'a pas cessé de croître dans la proportion de 10 à 20 % par an depuis 1962. Voici quelques chiffres : 3 630 en 1962 - 4 100 en 1963 - 4 628 en 1964 - 4 044 en 1965 - 7 632 en 1966 - 18 422 en 1976 - 22 000 en 1977.

Cette proportion n'ayant pas été suivie par une augmentation correspondante des classes et de recrutement de professeurs qualifiés, la différence entre le nombre des candidats et le nombre des admis n'a cessé de s'accroître.

.....
Or, pour que 80 % d'élèves passent en 6ème, c'est au moins 440 classes de 6ème qu'il nous faut. C'est pour cela que le département lance un appel pressant aux parents d'élèves regroupés au sein des "associations" pour l'aider à construire et à équiper des salles de classes.

.....
Les épreuves d'entrée en 6ème sont préparées à l'intention d'élèves âgés de 12 à 14 ans, mais de nombreux candidats sont en fait bien plus âgés que ne le laisse apparaître le jugement supplétif et ils sont souvent âgés de 18 à 20 ans. Or, un excellent élève de 12 ans possédant les réactions et les connaissances normales d'un enfant de son âge, obtient aisément une moyenne honnête.

Mais un élève âgé de plus de 14 ans, même médiocre, a acquis du fait de l'âge, une rapidité et une maturité qui feront qu'il dominera aisément le concours d'entrée en 6ème et obtiendra plus de points que son jeune camarade. Ces élèves âgés encombrant nos CEG et certains arrivent péniblement en 3ème.

.....

Chacun doit assurer d'une manière permanente sa formation tout en favorisant celle des autres. C'est pourquoi nous sommes tenus tous pour responsables du succès ou de l'échec de notre situation scolaire.

Qu'il me soit permis de féliciter de tout coeur et d'encourager les parents d'élèves des zones rurales qui, malgré la situation précaire qu'ils connaissent chaque jour, ont fait oeuvre utile en misant sur ce qu'il convient d'appeler l'investissement humain. Des salles de classe, voire des établissements à cycle complet ont été construits, des manuels scolaires ont été achetés et mis à la disposition des écoles. Ce dynamisme constructif prouve que nos populations rurales, matériellement défavorisées sont à l'avant-garde de la lutte contre l'ignorance et partant contre le sous-développement. Le gouvernement ne saurait oublier les réalisations des parents d'élèves d'Abéché, d'Adré, de Mongo, de Biltine, de Houssoro, de Bol, de Pala, de Bébalem, de Bénoye, d'Am-Timan et de Gounou-Gaya. Ces types d'exemples isolés doivent servir de leçon à nos populations urbaines qui croupissent dans un attentisme révoltant.

C - LA FONCTION SOCIALE DE L'ENSEIGNEMENT

Il y a un aspect tout particulier de la réforme de l'éducation sur lequel je voudrais insister au cours de cet exposé, à savoir la fonction sociale de l'enseignement.

a) Objectifs fondamentaux - Nous avons assigné dix objectifs fondamentaux à l'éducation au Tchad :

1°) - Promouvoir les valeurs culturelles tchadiennes en favorisant un humanisme qui prenne ses racines dans la pensée nationale, la faisant participer ainsi à un humanisme universel.

2°) - Transformer tous les cycles d'enseignement, de l'élémentaire à l'université, de manière que chacun d'eux ait sa propre finalité qui ne soit pas la préparation d'un examen, mais la préparation à l'entrée dans la vie active.

3°) - Former dès le cycle élémentaire un jeune tchadien apte à réfléchir et à s'adapter de manière à devenir un agent actif de développement au sein du groupe où il vit.

4°) - Adapter l'école aux réalités nationales afin d'en faire un des facteurs de développement.

5°) - Réaliser une intégration étroite des activités communautaires.

6°) - Transformer l'école en un centre de production par le biais d'un enseignement rigoureusement planifié et intégré des sciences, de la technologie et des travaux pratiques agricoles et artisanaux.

7°) - Mettre en oeuvre des programmes opérationnels d'alphabétisation et d'éducation des adultes qui auront pour objectifs principaux l'orientation, la formation professionnelle socio-économique et culturelle des jeunes et adultes analphabètes et semi-analphabètes des régions rurales et semi-urbaines en vue de les rendre aptes à participer au développement de leurs communautés.

8°) - Avec la collaboration des communautés rurales et urbaines réaliser au cours des cinq prochaines années un programme de construction d'espaces scolaires qui réponde dans son organisation et ses principes architecturaux aux exigences nouvelles de l'éducation.

9°) - Former un maître disponible, responsable et compétent, apte à s'adapter à des situations nouvelles dans le cadre de ce nouveau système éducatif.

10°) - Enfin, le dixième objectif visera à étudier l'introduction des langues maternelles dans l'enseignement élémentaire.

Nous avons eu l'occasion en faisant le bilan de l'année scolaire académique 1975-76, de parler des conditions préalables qui permettront de rendre opérationnels ces objectifs.

- Primo, la mobilisation de la nation,
- Secundo, l'institutionnalisation de la réforme de l'éducation et de l'innovation,
- Tertio, l'élaboration de nouveaux programmes en commençant par l'enseignement élémentaire,
- Enfin, la formation du personnel enseignant qualifié et l'amélioration des conditions de la fonction enseignante.

L'importance de ce dernier point n'échappe à personne : car l'enseignement reste l'artisan de ce processus de transformation du milieu scolaire qui doit précéder la transformation du milieu social. Je m'en vais donc examiner cette nécessité de la mutation de la profession enseignante afin qu'on me comprenne bien et qu'ensemble nous partagions les engagements nouveaux que requiert notre entreprise.

L'image de l'enseignant n'a pas toujours été celle-là. Tout le monde le dit et le reconnaît, nous assistons à une mutation de la profession enseignante. C'est pourquoi il serait légitime que nous posions le problème de :

b) L'évolution de l'image et du profil de la profession enseignante

Ceux qui ont pour mission de tenir la classe étaient appelés

velon les exigences du temps : précepteurs, pédagogues, maîtres, instituteurs ou enseignants tout court.

La tradition classique avait forgé une image idéaliste de l'enseignant en qui étaient recherchées les qualités et les vertus de l'homme modèle. Il y a la vocation pédagogique, cet appel inné, spontané, éprouvé par le métier, qui ressemble à celui du sacerdoce.

Le précepteur des écoles de l'humanisme classique cultivait au plus haut degré ces qualités morales.

Ce modèle pédagogique fait du métier d'enseignant une fonction magistrale ; comme une sorte de sacerdoce. Le maître fonde son action sur les valeurs morales, philosophiques et culturelles qu'il incarne de manière exemplaire.

d'éducateur

Ce type aimait les enfants ; faisait montre du dévouement comme une mère ou un père véritables. Il était porteur d'un idéal de grandeur humaine qui l'élève au-dessus de tout et qui en fait le modèle que les enfants devaient imiter et suivre. Il est invité à tout moment à donner l'exemple et le bon exemple.

Mais le précepteur des temps révolus allait s'effacer devant le maître d'école, l'instituteur ou l'enseignant tout court.

L'enseignant de l'école instituée n'avait qu'une mission, celle de transmettre la connaissance, un savoir tout fait, défini avec des règles impérieuses. C'est le type d'éducateur enseignant de l'école traditionnelle. Nous citerons, pour illustrer cette image, le cas du personnage caricatural de mademoiselle JENSEIGNE qui considérait ses élèves comme de petites bouteilles qu'il faut remplir (Anatole FRANCE "Le crime de Sylvestre BONARRD").

Le rôle de l'élève consistait à apprendre et à savoir ré-

citer la leçon bien apprise. L'effort de compréhension, d'analyse et d'assimilation était réduit sinon banni. Le savoir encyclopédique a fait valoriser l'exercice de la mémoire au détriment de l'intelligence et de la conscience. Il a fait perdre le sens du travail concret, le sens des relations et des valeurs sociales. Ainsi, l'enseignement pour l'enseignement a compromis gravement l'intégration à la vie sociale de l'enfant et de l'adolescent.

La tâche dévolue à l'enseignement, c'était de préparer aux examens, à l'acquisition des parchemins qui étaient supposés donner la clé de la réussite.

Ces pratiques ont abouti aux maux dont ont souffert et souffrent encore beaucoup de sociétés : le chômage, le désœuvrement, la délinquance, l'exode rural, le mépris du travail productif, somme toute la mentalité d'évolué, citoyen inconscient, consommateur passif des productions culturelles étrangères qui forgent des aliénés et des ratés. Il nous faut le dire et le reconnaître tout haut, la faillite de l'enseignement, la faillite de l'école, c'est également la faillite du métier d'enseignant dont les fonctions relatives à la promotion du développement social sont vouées à l'échec parce que justement la priorité était accordée à l'aspect cognitif, aux exercices intellectuels de pure forme.

Ainsi a évolué l'éducateur, du type moral garant des valeurs supérieures au type d'enseignant, garant du savoir, dispensateur d'informations.

Depuis la naissance de l'école normale, fondée sur le développement de la science, de la technologie en particulier et sur la révolution démocratique qui veut l'accès de tous à l'éducation, une nouvelle perspective s'est dessinée dans la fonction de l'enseignant. Hier instituteur ou plutôt

instructeur, aujourd'hui, il devient éducateur, c'est-à-dire qu'il prépare l'enfant, l'adolescent, non seulement à jouir pleinement de ses capacités intellectuelles et productives, mais aussi à assurer des tâches civiques, à entrer dans la vie sociale.

Tous les grands pédagogues modernes s'accordent pour reconnaître que la descolarisation de l'éducation doit partir de la descolarisation de la fonction enseignante : le rôle de l'enseignant doit s'enrichir en se diversifiant. Un auteur a groupé les fonctions actuelles de l'enseignant en cinq grandes catégories :

- les fonctions de l'enseignant relatives à la promotion des capacités intellectuelles ou cognitives ;
- les fonctions de l'enseignant relatives au développement de la technologie pédagogique ;
- les fonctions de l'enseignant relatives aux rapports avec le milieu, à l'intérieur et à l'extérieur de l'école ;
- les fonctions de l'enseignant relatives à sa propre promotion ;
- les fonctions de l'enseignant relatives à la promotion de l'école, facteur de développement social et économique ;

Face à ces fonctions multiples, l'image et le profil du formateur se trouvent totalement modifiés.

Etre bon pédagogue :

- c'est faire montre d'une attitude d'ouverture d'esprit, d'une disponibilité, propres à faciliter les échanges avec les élèves entre les élèves et le milieu ;
- c'est posséder le savoir-faire qui fait de lui le guide, l'animateur, l'organisateur du travail et l'artisan de la formation.

Auprès des élèves, il a pour mission d'apprendre à apprendre et de les préparer à la vie.

Dans la société, il est agent de coopération entre l'école et le milieu, agent critique et dynamique de la promotion des valeurs nationales.

C'est à cela que je ramène l'essentiel de la mission de l'enseignant dans la société tchadienne de demain.

c) La mission sociale de l'enseignant dans la société tchadienne

L'histoire de notre société montre que nous portons comme toutes les sociétés africaines, la double conscience de la situation coloniale et du développement national. Ceci fait que notre jeune société reste ainsi vieille par les traditions et les habitudes de travail qu'elle a héritées.

Notre système d'enseignement a beaucoup piétiné faute d'enracinement dans les réalités socio-culturelles du pays et manque d'une finalité sociale.

J'ai cité plus haut les dix objectifs fondamentaux qui sont désormais ceux de l'école tchadienne. Il s'agit d'ouvrir l'école à la vie et de former des producteurs et des citoyens avertis de leurs tâches et de leurs responsabilités. Nous savons que l'éducateur que nous avons formé n'est pas motivé pour le travail scolaire parce que la fonction s'est dégradée, parce que l'enseignement reste isolé de la communauté dont il ne partage pas toujours les aspirations. Il reste incompris dans ses demandes et ses revendications parce que la communauté veut qu'il n'ait pour unique charge que de conduire les élèves, vaille que vaille, à la réussite scolaire.

Nous savons que l'intégration du formateur au milieu dépend de la modification des attentes du public, des attitudes des parents et de tous.

LE SOUCI DE MON DÉPARTEMENT

Pendant la mise en application graduelle de la réforme, le souci de mon département c'est d'oeuvrer pour la formation d'un nouveau modèle de formateur à la fois motivé, compétent, considéré et assumant avec plénitude les responsabilités sociales qu'exigent les nouvelles fonctions de l'école tchadienne. Il devient :

- d'abord le dispensateur d'un enseignement assimilé par lui-même parce que fondé sur l'expérience de base, des réalités sociales, économiques, culturelles de notre pays.
- ensuite, l'agent de la transformation du milieu parce qu'il prend la charge de l'éducation de la collectivité qu'il fait participer aux activités de l'école et qui inspire l'école dans le travail intellectuel et producteur.

Au niveau de l'élève, les qualités qu'il faut cultiver consistent à apprendre, être capable d'appliquer, être capable d'analyser, être capable de produire, c'est-à-dire de réaliser une tâche pratique de façon personnelle.

Au niveau des nouveaux formateurs, le profil de formation doit tendre à développer une culture générale suffisante, assurer une formation pédagogique pratique, développer la réaction du groupe et du milieu social par l'animation communautaire, donner au formateur l'esprit réaliste : celui des réalisations concrètes, de l'autocritique et de la disponibilité au changement.

Le nouveau mode d'interaction formateur-élève-milieu est réalisé d'une part, grâce à la pratique de l'étude du milieu qui crée et facilite la coopération, la participation et l'action concrète, d'autre part, les activités productrices à l'école qui présentent un triple intérêt :

- 1°) - elles développent les capacités pratiques et les habiletés intellectuelles ;
- 2°) - elles préparent à la vie active, à un savoir-faire ;
- 3°) - elles développent les qualités humaines indispensables à la vie communautaire : travail en équipe, relations sociales, esprit créateur.

Compte tenu de l'importance de l'enjeu qui est le développement national, mon département s'appliquera à rechercher les voies et les moyens d'améliorer les conditions de la fonction enseignante, à savoir le degré de considération attachée à la profession, la rémunération et les avantages matériels requis pour la réussite de cette entreprise noble, mais délicate qu'est la réforme de notre système d'éducation.

ENSEIGNEMENT DES TRAVAUX PRATIQUES ET DE LA TECHNOLOGIE
DANS LES ECOLES NORMALES, LES CENTRES REGIONAUX DE FORMATION
CONTINUE ET LES ECOLES ELEMENTAIRES

Situation actuelle

- 4 établissements de formation : Abéché - Bongor, Sarh et Moundou.
- 5 CRFC : N'Djaména, Abéché, Bongor, Moundou et Sarh.
- 1'Ecole Normale de Moundou seulement possède un atelier de travaux pratiques.
- Pas de professeurs formés pour l'enseignement des travaux pratiques dans les Ecoles Normales.
- Publication d'un manuel d'enseignement des travaux agricoles et d'élevage en 1975 (P. Billard, agro-pédagogue).

Activités de formation entreprises

- Dès 1973, stages pédagogiques et pratiques dans les Ecoles pilotes.
- 2 stages longs de formation de maîtres de travaux pratiques.
Laï 1976 : initiation au maniement et à l'entretien des outils menuiserie-maçonnerie, travaux sur fer (2 mois) ;
Doba 1977 : stage d'agriculture et cultures maraichères (3 mois).
- Nombreux stages pratiques (fabrication de matériels didactiques, initiation à la maçonnerie) organisés dans les CRFC et Ecoles pilotes.

Personnel

a) de formation

- 1 agro-technicien suisse, à Doba
- collaboration avec la DEFPA (Direction de l'Enseignement et de la Formation Professionnelle Agricole).

b) Personnel formé ou en formation

- 16 maîtres de travaux pratiques, en activité dans les Ecoles pilotes.

2 maîtres de T.P. actuellement en 3ème année d'Ecole Normale recrutés sur la base de leur goût pour ce genre d'activité.

- Volontaires - Chaque maître de T.P. reçoit un équipement personnel (outillage) d'environ 30 000 CFA.

Objectifs de la formation

Les maîtres doivent être capables de :

- 1°) - démontrer aux élèves les techniques de l'agriculture moderne, des cultures maraîchères et de l'élevage ainsi que les activités artisanales simples basées sur l'habitat (menuiserie, maçonnerie, vannerie, etc...);
- 2°) - de fabriquer le matériel didactique nécessaire à l'enseignement ;
- 3°) - de faire réaliser des travaux pratiques par les élèves ;
- 4°) - d'intégrer la formation pratique à la formation intellectuelle dans un système d'enseignement pluridisciplinaire basé sur l'étude du milieu.

Réalisations

Les travaux pratiques sont actuellement enseignés dans 20 Ecoles pilotes réparties dans les différentes régions du territoire national.

Ces écoles sont chargées :

- d'expérimenter les nouveaux programmes mis au point par l'Institut National des Sciences de l'Education ;
- d'introduire un programme d'activités pratiques adapté à chaque niveau d'enseignement et utilisant les ressources du milieu ;
- de favoriser et de collaborer aux efforts qui sont entrepris dans le domaine de la formation et de l'éducation des adultes ;
- de s'organiser afin de devenir progressivement un centre de formation et de production.

Activités

Les activités sont orientées vers la réalisation :

- de champs scolaires
- de jardins
- de poulaillers
- de construction : maçonnerie, menuiserie, essentiellement.

Equipement

Ces écoles sont équipées de matériel pour les travaux agricoles, la menuiserie, la maçonnerie fourni par l'UNICEF.

Rôle du maître de travaux pratiques

Le maître de T.P. est chargé :

- 1°) - de mettre en application le programme de T.P. en collaboration avec les maîtres chargés de classe ;
- 2°) - de former les maîtres de l'école pilote et des écoles avoisinantes, à raison d'un après-midi par semaine ;
- 3°) - de participer à la formation pratique des adultes, en mettant l'atelier et le matériel de l'école à disposition et en donnant les conseils nécessaires.

Le maître de T.P. est en principe affecté pour une durée de 2 ans dans une Ecole pilote, après quoi les T.P. devraient pouvoir être pris en charge par les maîtres de classe.

Les besoins

Ils sont de deux ordres :

- 1°) - Assurer la formation de formateurs - professeurs d'agriculture et d'élevage, professeurs de travaux artisanaux pour les Ecoles Normales et la coordination des programmes de formation et des écoles élémentaires ;
- 2°) - Accélérer la formation d'encadreurs en T.P. pour la formation des 2 600 maîtres actuellement en cours d'emploi.

Besoins quantitatifs

Jusqu'en 1982 :

- Agro-pédagogues : 7 dont 6 pour les Ecoles Normales
- Professeurs de techn. " " " "
- Encadreurs pour la formation continue : 40 - 45

Dans les Ecoles Normales, l'agro-pédagogue sera chargé de l'enseignement de l'agriculture, de l'élevage ainsi que de la botanique, de zoologie et des sciences d'observation.

Le maître de technologie sera chargé de l'enseignement technique, menuiserie, maçonnerie et autre artisanat, ainsi que du programme de technologie.

Au niveau national, 1 agro-pédagogue et un maître de technologie seront chargés de confectionner les programmes de formation de travaux pratiques.

Possibilités de recrutement et de formation

A - Parmi les maîtres de T.P. actuels, sélectionner les meilleurs éléments au niveau inst. adj./Instituteur en vue de leur donner le complément de formation nécessaire dans l'une ou l'autre de ces spécialités.

B - Parmi les cadres techniques de l'agriculture (conducteurs de travaux agricoles) et les titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle délivré par un Lycée technique et industriel, sélectionner les candidats ayant déjà une expérience pratique d'au moins 3 ans, en vue de leur assurer une formation pédagogique :
ex : 3ème année d'Ecole Normale.

.../..

A - Tableau de formation (en maintenant les conditions actuelles)

	1977-78	1978-79	1979-80	1980-81	1981-82
FORMATION DE FORMATEURS		8	14	6	-
FORMATEURS EN ACTIVITE				8	14
Maîtres de T.P. en formation pour Ecoles pilotes, etc...	9	9	10	10	10
Maîtres de T.P. en activité	16 (1)	19 (2)	23 (3)	33	43
Maîtres recyclés	320	510	740	1090	1520

(1) - 2 maîtres de T.P. en 3ème année d'Ecole Normale

(2) - Retrait de 8 maîtres pour formation de formateurs

(3) - Retrait de 4 maîtres pour formation de formateurs

B - VARIANTES (Recrutement hors cadre Education Nationale)

	1977-78	1978-79	1979-80	1980-81	1981-82
FORMATION DE FORMATEURS		14 (1)	14		
FORMATEURS EN ACTIVITE				14	14
Maîtres de T.P. en formation pour EP/CRFC	9	9	9	9	-
Maîtres de T.P. en activité	16	27	36	45	45
Maîtres recyclés	320	590	950	1400	1850

(1). - Il sera peut-être nécessaire d'étaler le recrutement "hors cadre Education Nationale" sur 2 ans.

Possibilités de formation au Tchad

Lycée technique et agricole de Ba-Illi

Centre de modernisation de la production agricole (CMPA)

Institut zootechnique et vétérinaire

Lycée technique et industriel

Centre de formation professionnelle et de perfectionnement

Centre de formation professionnelle des cadres de l'Agriculture

Farcha

Farcha

N'Djaména

N'Djaména

Tikem

ANNEXE 3/1 - Tableau récapitulatif des besoins en formation (Formation de base = F et/ou Perfectionnement/ Spécialisation =P/S) des différents services et organismes concourant au DRI pour les années 1978 à 1982 concernant le personnel des cadres supérieurs (A1 et A2)

P A 3/1

ANNEES, TYPES ET NIVEAUX DE FORMATION MINISTERES, SERVICES ET ORGANISMES	1978				1979				1980				1981				1982			
	F		P/S		F		P/S		F		P/S		F		P/S		F		P/S	
	A1	A2	A1	A2																
(1) <u>MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT AGRICOLE ET PASTORAL ET DE LA LUTTE CONTRE LES CALAMITÉS NATURELLES</u>																				
a) <u>Services</u>																				
- Direction de l'Agriculture		5	2			4	2				3									
- Direction du Génie rural		1		4																
- Direction de la lutte contre les calamités naturelles				1			1													
b) <u>Organismes rattachés</u>																				
- C.M.P.A.		1	1	2		1	1			3	1			1					1	
- F. D. A. R.				1																
- Office céréalière																				
- M. M. V. S. D.				2						6										
- O. N. D. R.		2		1		2		1		2			2					2		
- SODELAC	2			2																
- SONASUT				5				4				1								
<u>SOUS TOTAL (1)</u>	2	9	3	18	-	7	3	6	-	11	4	1	-	2	1	-	-	2	1	-

52

(2) <u>MINISTÈRE DU TOURISME, DE L'ARTISANAT ET DES RESSOUR- CES NATURELLES (Eaux et Pêches, Forêts et Environ- nement, Parc national et réserves de Faune).</u>																				
- Eaux et Pêches				1				1					2							
- Forêts et Environnement	1	2			1	2			1	2				1				1		
- Parc National et Réserves de Faune	1			3	1			3	1			2	1							
SOUS TOTAL (2)	2	2	-	4	2	2	-	4	2	2	-	4	2	-	-	2	2	-	-	2
(3) <u>MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES AFFAIRES SOCIALES</u>																				
Direction des études et de la formation	14	4	2	4	14	4	2	-	14	4	2	-	14	4	2	-	14	3	2	-
(4) <u>MINISTÈRE DU GENIE CIVIL DES MINES ET DE LA GÉOLOGIE</u>																				
Direction des Travaux Publics	-	1	-	2	-	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL GENERAL	18	16	5	28	16	13	5	12	16	17	6	7	16	6	3	2	16	5	3	2

T - ANNEXE 4 - Tableau récapitulatif des besoins de formation en cadres supérieurs, par spécialité, type de formation, niveau et année pour la période 1978 à 1982

174

ANNEES, TYPES ET NIVEAUX DE FORMATION SPECIALITES	1978				1979				1980				1981				1982			
	F		P/S		F		P/S		F		P/S		F		P/S		F		P/S	
	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2
-Administrateurs (gestions et finances)				7				3				1								
-Assistants sociaux et Assistantes sociales		4		4		4				4				4					3	
-Docteurs en médecine	10		1		10		1		10		1		10		1		10		1	
- Docteurs vétérinaires			1		1		1				1		1		1				1	
- Ingénieurs agronomes	2	2	2	1		2	2	1		6	3			2					2	
- Ingénieurs d'agriculture		5		2(1)		4														
- Ingénieurs des Eaux et Forêts	2				1				2				1				2			
- Ingénieurs géomètres		1								2										
- Ingénieurs du génie rural		1		4						2										
- Ingénieurs sanitaires	4		1		4		1		4		1		4		1		4		1	
- Ingénieurs des techniques de l'élevage		1		2		1				3										
- Ingénieurs des travaux forestiers		2		4		2		4		2		4				2				2
- Ingénieurs des travaux publics				2(2)				2(2)				2(2)								
- Techniciens chefs d'exploitation				2				2												
TOTAL	18	16	5	28	16	13	5	12	16	17	6	7	16	6	3	2	16	5	3	2

(1) I.T.A. à qui il sera donné un complément de formation à l'E.I.E.R. de Ouagadougou et à l'IPD de Douala

(2) - à former de préférence par le 3° cycle de l'ENTP à partir d'adjoints techniques ayant fait leurs preuves.

54

ANNEXE 5/1 - Tableau récapitulatif des besoins en formation (formation de base = F et/ou perfectionnement/spécialisation = P.S) des différents services et organismes concourant au D.R.I. pour les années 1978 à 1982 concernant le personnel des Cadres moyens de niveau B3

F A 5/1

ANNEES ET TYPES DE MINISTERES, SERVICES ET ORGANISMES	1978		1979		1980		1981		1982	
	F	P/S	F	P/S	F	P/S	F	P/S	F	P/S
(1) - <u>MINISTERE DU DEVELOPPEMENT AGRICOLE et PASTORAL ET DE LA LUTTE CONTRE LES CALAMITES NATURELLES</u>										
a)- <u>Services</u>										
- Direction de l'Agriculture	5		5		5					
- Direction du Génie rural	2		2							
- Direction de la lutte contre les calamités naturelles										
b)- <u>Organismes rattachés</u>										
- C. M. P. A.										
- F. D. A. R.		3		3						
- Office céréalier		pour mémoire (vient d'être créé)								
- O. M. V. S. D.										
- O. N. D. R.	4		4		4		4		4	
- S O D E L A C										
- S O N A S U T				5						
SOUS-TOTAL (1)	11	3	11	8	9	-	4	-	4	-

55

T - ANNEXE 5/2

<p>(2) - <u>MINISTÈRE DU TOURISME, DE L'ARTISANAT ET DES RESSOURCES NATURELLES</u> - EAUX Et Pêches - Forêts et Environnement - Parc national et réserves de faune</p>										
<p><u>SOUS-TOTAL (2)</u></p>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<p>(3) - <u>MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES AFFAIRES SOCIALES</u> - Direction des études et de la formation</p>										
<p>(4) - <u>MINISTÈRE DU GENIE CIVIL, DES MINES ET DE LA GEOLOGIE</u> - Direction des Travaux Publics</p>	4		4							
<p><u>TOTAL GENERAL</u></p>	15	3	15	8	9	-	4	-	4	-

15

ANNEXE 6 Tableau récapitulatif des besoins de formation en Cadre moyen de niveau B3, par spécialités types de formation et année pour la période 1978 à 1982

9 1 6

ANNEES. L. TYPES DE SPECIALITES FORMATION	1 9 7 8		1 9 7 9		1 9 8 0		1 9 8 1		1 9 8 2	
	F	P/S	F	P/S	F	P/S	F	P/S	F	P/S
Adjoints techniques des Eaux et Pêches										
Adjoints techniques forestiers										
Adjoints techniques des travaux publics (1)	2		2							
Chefs d'exploitation	1		1	5						
Comptables	1	3	1	2						
Ingénieurs des Travaux agricoles	9		9	1	9		4		4	
Ingénieurs des travaux ruraux	2		2							
TOTAL	15	3	15	8	9	-	4	-	4	-

(1) - Formés par l'E.N.T. de Ndjamena.

1976 - VENTILATION DE BOURSIERS EN COURS DE FORMATION EN FONCTION DU PAYS D'ACCUEIL.

(établie par J. P. GUTKNECHT à partir documents Direction des Bourses)

P A Y S		NOMBRE DE BOURSIERS PAR DISCIPLINES PRINCIPALES								TOTAL	Durée moyenne des études en années
D'ACCUEIL	DONATEUR	Agriculture Elevage 6,4%	Industrie Transport Communications Commerce 17,5%	Economie 10,1%	Statistiques et Sciences en général 7,4%	Santé 17,8%	Education, Lettres, langues Géo, etc... 20,8%	Droit, Administration 20,0%	100%		
FRANCE	dont FAC 16 CEE 1	2	67	58	28	37	68	102	362	4,15	
U R S S		13	48	11	2	60	2	8	144	6,16	
ROUMANIE		1	6	-	-	3	-	-	10	4,6	
YOUgosLAVIE		-	2	-	-	-	-	-	2	4,0	
R. D. A.		14	-	2	-	2	-	-	18	6,55	
R. D. DU SOUDAN		-	-	-	-	-	7	1	8	4,75	
KOWEIT		-	-	-	-	-	1	1	2	4,00	
R. D. d'ALGERIE		-	2	-	2	-	-	5	9	3,22	
TUNISIE		-	-	2	-	-	-	1	3	3,66	
MAROC		1	3	1	13	20	3	12	53	3,00	
EGYPTE		-	-	2	6	5	35	14	62	4,13	
ARAB. SECOUD.		-	-	-	-	-	9	-	9	4,00	
IRACK		1	-	-	-	1	13	4	19	4,16	
LIBAN		-	-	1	-	-	4	-	5	5,00	
U S A		10	1	-	-	-	-	-	11	4,09	
CANADA		2	-	-	1	1	-	1	5	4,8	
CAMEROUN	dont FAO 1 PNUD 1 (2)	10	-	7	12	21	-	20	70	2,91	
CONGO		-	-	-	-	-	35	-	35	2,19	
REP. MALGACHE		-	-	8	-	-	-	-	8	3,38	
REP. DU GABON		1	-	-	5	-	-	-	6	3,33	

E. CENTRAFR.		-	-	6	-	-	-	-	-	6	2,00
REP. DU ZAIRE		-	-	-	-	-	2	-	-	2	2,5
COTE D'IVOIRE	FRANCE (FAC)	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1,0
NIGER	FRANCE (FAC)	-	-	1	-	-	-	-	-	1	2,0
SENEGAL	FRANCE (FAC)	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2,0
<u>T O T A L</u>		55	149 dont 15+ . . , 19+ .		86	63	152	177	171	853	4,15

AVANT PROJET : APPUI A L'ADMINISTRATION DE LA FORMATION DES CADRES

Titre du poste : Conseiller technique en organisation de la programmation des bourses, du suivi des boursiers et de leur insertion ou réinsertion professionnelle

Pays d'affectation : Tchad, N'Djaména

Service d'affectation : Commission Nationale des Bourses (à la disposition du Président de la Commission)

Durée d'engagement : 12 mois (susceptible de prolongation)

Date de début souhaitable : dès que possible.

INFORMATION DE BASE :

Les attributions actuelles des bourses devraient être programmées et correspondre aux besoins du développement économique et social et, plus particulièrement, à la première des priorités retenue par le plan quadriennal : le développement rural intégré.

Il y a lieu d'organiser cette programmation de façon cohérente et rationnelle et de proposer toutes mesures utiles pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des boursiers ainsi que leur utilisation optimale dans une perspective multiplicatrice et adaptatrice de la formation acquise à l'étranger.

Cet effort de coordination et de programmation constitue, d'autre part, le prolongement normal de la réforme scolaire : elle en est, sur le plan de la cohérence globale, au niveau national, la condition à la fois implicite et nécessaire.

DESCRIPTION DES TACHES :

- Définir une méthodologie répondant...
- Préparer les documents de liaison entre la Commission Nationale des Bourses et les Services
- Mettre en place un système de coordination et de programmation comportant un élément "suivi des boursiers" pendant leur période de stage et en vue de leur insertion ou réinsertion professionnelle ;
- Préparer les documents de liaison entre la Commission Nationale des Bourses et les boursiers en cours de stage ;
- Former un homologue tchadien.

Dans l'exécution de ses tâches, l'expert devra travailler également en étroite collaboration avec le Comité interministériel dont la création est proposée par le Ministère de la Fonction Publique. . . Composé de représentants des départements ministériels suivants :

- Fonction publique
- Education Nationale
- Plan
- Travail (Office de la main-d'oeuvre (1))
- Finances (Service du budget)

Ce Comité aurait pour tâches de déterminer :

- le nombre de cadres en exercice,
- le nombre de boursiers et de cadres en formation ou en perfectionnement/spécialisation,
- et, en liaison avec l'Education Nationale, les sorties des classes terminales et les boursiers potentiels.

Le Ministère du Plan pourrait ainsi, sur ces bases, élaborer des projections en fonction des besoins des services et de leur évolution probable, ce qui rendrait possible, après mise en place des structures nécessaires, une gestion prévisionnelle des carrières. Les travaux dudit Comité mettraient ainsi la Commission Nationale des Bourses en mesure d'octroyer celles-ci en fonction des besoins réels des services et des profils des cadres à former, perfectionner ou spécialiser.

(1) - Afin de déterminer les besoins du secteur privé.

QUALIFICATION REQUISE

- expérience basée sur une connaissance profonde des problèmes de formation des cadres supérieurs et moyens dans les pays africains en voie de développement ;
- compétence en organisation, coordination et gestion dans le domaine de l'administration universitaire de développement - bourses, notamment ;
- aptitude à travailler en équipe dans un milieu de culture différente.

Note concernant les tâches de la Direction de l'Enseignement et de la Formation Professionnelle Agricole (D.E.F.P.A.) et les objectifs que pourrait se proposer une aide extérieure destinée à renforcer son action (1)

1. Tâches

- Concevoir et établir des programmes de formation des élèves des établissements relevant de sa tutelle ;
- Participer à l'aménagement des enseignements de certains établissements dépendant de l'Education Nationale, depuis la réorientation des programmes du primaire jusqu'à la mise en place des "filières" scientifiques de l'Université du Tchad ;
- Etablir et exécuter des programmes de formation et de perfectionnement des cadres de l'agriculture, de l'élevage et des eaux et forêts ;
- Organiser des concours d'admission ;
- Former des agriculteurs.

2. Objectifs possibles d'une aide extérieure

2.1 - A moyen et long terme

- Satisfaire les besoins en cadres pour l'agriculture, aussi bien en praticiens qu'en chercheurs et en enseignants, à partir d'une sélection de jeunes tchadiens ayant terminé leurs études secondaires, tout en maintenant des relations poussées avec la recherche et la vulgarisation ;
- Maintenir un niveau élevé d'utilisation des instituts déjà existants permettant d'accroître la formation de cadres moyens et la promotion de cadres supérieurs ;
- Assurer, compte tenu de la diversité des sources de financement, la coordination de la formation professionnelle agricole grâce à une tutelle pédagogique améliorée et cohérente de la D.E.F.P.A. à l'échelon national, sur les instituts de formation et de promotion professionnelle.

(1) - Note rédigée à partir d'une demande d'assistance préparatoire du Gouvernement du Tchad à la FAO, mais qui n'est pas encore présentée.

2.2 - Immédiats**2.2.1 - En matière de formation planifiée**

- intensifier et agrandir l'éventail d'assistance de la DEFPA en fournissant les spécialistes nécessaires à la mise en oeuvre d'une politique cohérente de D.R.I.
- accroître les allocations de bourses de formation à l'étranger (1) dans les domaines vitaux pour le développement du pays, entre autres : agronomie tropicale, vulgarisation agricole et animation rurale, pédologie, enseignement et techniques de communication, machinisme, art vétérinaire, zootechnie, sylviculture, aménagements hydrauliques, pisciculture, technologie alimentaire, et permettre de remédier à certaines carences, en particulier en matière de formation d'enseignants et de formateurs.

2.2.2 - En matière de perfectionnement des cadres et de leur recyclage systématique à tous les niveaux (2) :

- financer des programmes de perfectionnement ou de spécialisation, de préférence en Afrique ;
- financer des séminaires nationaux ou locaux, des colloques interpays et des visites d'études pour cadres nationaux dans une perspective de renforcement de l'action des institutions, organismes et services concourant au D.R.I.

Et par le recours à des consultations périodiques :

- aider le gouvernement à adapter les programmes d'enseignement agricole et d'enseignement général aux besoins d'une agriculture en évolution et à évaluer les besoins en cadres techniques ;
- accroître la capacité des techniciens nationaux à élaborer des dossiers de projets pour le développement agricole de façon à assurer leur financement ;
- conduire des études types de formation des adultes et des jeunes afin d'adapter le système d'éducation au progrès technique ainsi qu'aux besoins et spécificités propres du pays.

(1) - Lesquelles font plus spécialement l'objet d'une analyse quantitative dans la partie II du rapport.

(2) - A titre indicatif, ces actions étant déjà assurées en pratique par le FAC, par des Conventions de financement.

NOTE CONCERNANT LES BOURSES ATTRIBUEES PAR LE F.E.D.1. Quelques indications générales1.1. Taux des bourses variable suivant le pays :a) en Afrique

Côte d'Ivoire :	32.500 F CFA	par mois	
Togo :	15.000 "	"	(niveau inférieur)
	18.000 "	"	(niveau moyen)

b) en Europe :

Belgique :	15.000 F.B.	"	
France :	1.300 F.F.	"	
	1.500 "	"	(pour une formation post-universitaire)
Grande-Bretagne :	170 £	"	
Italie :	230.000 lires	"	
Pays-Bas :	950 florins	"	
R.F.A. :	1.000 D.M.	"	

A ce montant s'ajoute des indemnités annuelles d'équipement, des frais médicaux variables suivant les pays.

1.2. Evaluation du coût moyen d'une année de formation :a) en Afrique :

au Tchad : environ 1.500 unités de compte (1)
dans les autres pays africains : 3.000

b) en Europe : 5.000

1.3. Les bourses sont supprimées en cas de deuxième échec survenu dans le cours de l'ensemble de la formation.

2. Bourses accordées

2.1. Dans le cadre du programme pluriannuel de formation qui a débuté en 1976, et qui s'étendra sur la période de 1976/1980, le montant de l'enveloppe prévue est de 1.9000.000 unités de compte (2).

-
- (1) - L'unité de compte est légèrement supérieure au dollar et équivaut à environ 270 F CFA
(2) - Soit environ 2 millions U.S. \$ ou 500 millions F CFA

2.1. Bourses accordées pour le Tchad = 51 , approuvées pour l'année scolaire 1976/1977 (1) dont :

- 12 boursiers à l'E.N.T.P., recrutés au niveau BEPC, durée des études 4 ans,
- 20 boursiers à l'Institut de gestion et technique économique (bac + 3 ans),
- 19 boursiers à l'Institut universitaire des sciences exactes et appliquées = biologie, mathématiques, physique, chimie, techniques d'élevage (id).

2.3. Bourses accordées pour les pays africains autres que le Tchad :

au Cameroun : 1 boursier à l'Institut de Statistiques, de planification et d'économie appliquée (I.S.P.E.A.) de Yaoundé (2) (2 ans),

en Côte d'Ivoire : 1 boursier à l'Ecole Forestière du Banco dans le cadre de l'ORSTOM - (formation antérieure : BEPC + 2 ans à l'école de Bongor) = 2 ans,
- 1 boursier à l'I.S.P.E.A. d'Abidjan (1 an)

au Ruanda : 1 boursier à l'I.S.P.E.A. de Kigali,

au Sénégal : 1 boursier à l'Ecole Nationale des Cadres Ruraux (3 ans après le bac pour devenir ingénieur d'élevage),

au Togo : 2 boursiers à l'Ecole Paramédicale de Lomé (pour assistants médicaux)

2.4. Bourses accordées pour la France :

- 1 bourse pour l'Ecole d'Aviation Civile de Toulouse,
- 1 bourse pour l'Ecole de Machinisme Agricole d'Antony (3 à 4 ans)
- 1 bourse pour l'Ecole Nationale Supérieure d'Agronomie de Montpellier (1 an pour perfectionnement en agronomie et économie),
- 1 bourse pour un stage de 7 mois à la S.E.D.E.S., Paris (spécialisation pour élevage en régions chaudes et recensement du bétail).

2.5. Bourse accordée à la fois en Afrique et en France :

1 bourse de complément de formation en agronomie et de spécialisation en bio-climatologie (dans le cadre de l'ORSTOM).

(1) auxquelles doivent s'ajouter 35 encore en cours au titre de la période antérieure 1972/1975, dont 12 se termineront en 1977.

(2) il existe 3 Instituts de statistiques africains : au Cameroun (Yaoundé), en Côte d'Ivoire (Abidjan) et au Ruanda (Kigali)

Déjà diplômé de l'E.N.S.A. d'Abidjan, le boursier effectuera une première année à Abidjan, une seconde année en France et une troisième de nouveau à Abidjan.

3. Bourses en cours

accordées sur le programme pluriannuel 1972/1975 :

au Cameroun : 1 bourse à l'I.P.D. de Douala,

au Congo (Rép. pop. du): 10 bourses (assistances sociales)
à Brazzaville,

au Mali : 8 bourses à l'I.P.R. de Katibougou
(effectuent leur 4ème année),

au Togo : 8 bourses (sages-femmes) à Lomé

4. Diverses autres bourses sont encore à l'étude

pour la période 1977/1978 et concernent :

4.1. l'Afrique :

- au Ruanda : à l'I.S.P.E.A. de Kigali (3 ans : ingénieurs
statisticiens)

4.2. l'Europe :

- en France : 1 bourse de spécialisation en agro-génétique (2 ans)
- en Italie : 1 stage de spécialisation de 4 mois en économie
bancaire.

4.3. l'Afrique, combinée avec un pays européen :

- Tchad et Italie : formation d'un moniteur du C.F.P.P. en
mécanique auto (stage à Tchadis-Auto puis 3 mois à Turin
chez Ital-Tchad).

- Côte d'Ivoire et France : 1 bourse de spécialisation dans
le cadre de l'ORSTOM en agro-génétique (2 ans) pour un
diplômé en agronomie générale de l'ENSA d'Abidjan = 1 an
à Orsay et 1 an en Côte d'Ivoire au laboratoire de l'ORSTOM
à Adropodoumé.

(2) (suite) pour lesquels le concours d'entrée est commun, les affectations se faisant ensuite en fonction des possibilités d'accueil. Les études durent de 1 an à 4 ans en fonction du niveau de formation : 1 an pour les agents de statistiques, 2 ans pour les adjoints et 4 ans pour les ingénieurs.

MINISTERE DU GENIE CIVIL, DES
MINES, DE LA GEOLOGIE

UNITE - TRAVAIL - PROGRES

ECOLE NATIONALE DES TRAVAUX PUBLICS

DEMANDE DE FINANCEMENT POUR L'ACQUISITION
DE MATERIEL A L'ECOLE NATIONALE DES
TRAVAUX PUBLICS
ET POUR LE RENFORCEMENT EN PERSONNEL ENSEIGNANT

RAPPORT DE PRESENTATION

I. OBJET DE LA REQUETE

La présente demande est faite pour obtenir le financement de l'acquisition de matériels de Laboratoires : sols, bétons, bitumes.

II. RAPPEL SUR L'E.N.T.P.

A. Création, buts, statuts juridiques - régime financier

L'Ecole Nationale des Travaux Publics a été créée par Décret n° 02/65 du 15 Janvier 1965, modifié par la loi n° 44 du 21 Décembre 1966. L'établissement a fonctionné à partir du 30 Novembre 1964.

L'Ecole a pour buts la formation générale et technique de fonctionnaires appelés à exercer dans les corps des personnels des ministères des Travaux Publics (Travaux Publics, Cadastre,) de l'Aménagement du Territoire (Génie Rural) et éventuellement celle de techniciens destinés aux entreprises et sociétés privées.

L'E.N.T.P. est un établissement public à caractère administratif doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Le Décret n° 187/PR/SGG du 3 Septembre 1966 porte statut de l'Ecole Nationale des Travaux Publics.

Le décret n° 329/P.CSM/SGG du 5 Octobre 1877 portant modification du statut de l'Ecole Nationale des Travaux Publics (E.N.T.P.)

Le fonctionnement de l'E.N.T.P. est assuré par subventions des Etats d'origine des élèves au prorata de leurs effectifs.

B. Recrutement - régime des études.

Le recrutement se fait par voie de concours ouvert parmi les candidats ressortissants des pays suivants :

- République du Tchad
- Empire Centrafricain
- République du Gabon
- République du Niger

Nombre maximum de places mises au concours chaque année :

- 35 pour le 1er cycle : Adjoints Techniques avec quatre années d'études
- 20 pour le 2ème cycle : Ingénieurs des Travaux avec trois années d'études. L'enseignement est donné en commun à tous les étudiants - durant les deux premières années du 1er cycle
- la 1ère année du 2ème cycle.

A l'issue de ces tronc communs, les étudiants peuvent choisir les options suivantes :

- Travaux Publics (Bâtiment, Urbanisme)
- Topographie
- Génie Rural.

C. Situation des élèves.

Le régime de l'Ecole est l'externat.

Pour les élèves tchadiens l'allocation mensuelle est de 14.520 F CFA pour les élèves Adjoints Techniques
25.000 F CFA pour les élèves Ingénieurs des Travaux.

En ce qui concerne les élèves étrangers leur situation est déterminée par leurs Gouvernements respectifs.

III. ACQUISITION DE MATERIEL

L'E.N.T.P. dispose de locaux à usage de Laboratoires. Plus particulièrement en ce qui concerne les techniques relevant des Travaux Publics, les laboratoires Géotechniques, bétons et liants hydrauliques et hydrocarbonés sont relativement sous-équipés et ne permettent pas de rendre plus concrètes pour les élèves, les études et l'interprétation pratique des essais.

Aussi, la demande de financement pour l'équipement en matériel de Laboratoires est nécessaire pour l'application de la réforme de l'organisation et des programmes de l'Ecole Nationale des Travaux Publics de N'DJAMENA approuvée par son Conseil d'Administration le 17 Juin 1974 et pour faire face aux sollicitations extérieures (Etudes routes Moyen-Nord, projet CILSS, route MOUNDOU-DOBA :

- implantation de la raffinerie de N'DJAMENA.

Dans l'hypothèse d'un éventuel financement de l'opération, nous avons prévu les urgences suivantes par ordre de priorité :

- Liants hydrocarbonés	Urgence 1	560.000 F CFA
- Liants hydrocarbonés	Urgence 2	584.000 F CFA
- Liants hydrauliques	Urgence 2	4.520.800 F CFA
- Géotechnique	Urgence 1	2.257.600 F CFA
- Véhicules de liaison	Urgence 1	2.200.000 F. CFA
	Urgence 2	2.200.000 F. CFA
TOTAL		12.322.400 F. CFA

Par ailleurs au point de vue formation, l'ouverture du 2ème cycle d'Ingénieurs des Travaux nécessitera en Octobre 1978 l'assistance en personnel technique qualifié, en l'occurrence :

- Deux (2) Ingénieurs spécialité Génie Civil
- Un (1) Ex Géomètre-Expert

Dressé par le Directeur de l'E.N.T.P.
N'DJAMENA, le 20 Octobre 1977

Y. MIAMADINA

Présenté par le Président du Conseil d'Administration
de l'E.N.T.P.

MINISTERE DU GENIE CIVIL, DES
MINES ET DE LA GEOLOGIE

UNITE - TRAVAIL - PROGRES

ECOLE NATIONALE DES TRAVAUX PUBLICS

LABORATOIRES

MATERIEL NECESSAIRE
A
L'AMENAGEMENT DU LABORATOIRE
DE
GENIE CIVIL

Les estimations sont basées sur les prix en francs français de Juin 1974 du matériel Hors Taxe, emballé. A ces prix il convient d'ajouter environ 30 % pour tenir compte des augmentations et environ 20 à 25 % pour transport aérien. Nous prendrons un coefficient de majoration de 1,60 pour le prix du matériel hors taxe rendu à N'DJAMENA.

I - MATERIEL POUR L'ETUDE DES LIANTS HYDROCARBONESURGENCE 1

1. - Adhésivité des gravillons	
- Appareillage "VIALIT" complet	2.000 FF
2. - Teneur en liant	
- Extraction de "Kermagowo" complet	5.000 FF
	<hr/>
TOTAL	7.000 FF

Prix hors taxe matériel à N'DJAMENA :

7.000 x 1,6 = 11.200 FF

soit : 560.000 F. CFA

II - MATERIEL POUR L'ETUDE DES LIANTS HYDROCARBONESURGENCE 2

1. - Stabilisation	
- Appareillage "Hubbard Field" complet	5.000 FF
2. - Teneur en eau des émulsions	
- Appareillage "Dean-Stark"	400 FF
3. - Viscosité	
- Viscosimètre "Engler" complet	1.500 FF
4. - Essai "Marsall"	
- Indicateur de fluage	400 FF
	<hr/>
TOTAL	7.300 FF

Prix hors taxe matériel à N'DJAMENA

7.300 x 1,6 = 11.680 FF

soit : 584.000 F CFA

III - MATERIEL POUR L'ETUDE DES LIANTS HYDRAULIQUES

- Densimètres "Le Chatelier"	300 FF
- Perméabilimètres "Blaine"	1.460 FF
- Appareil de prise "VICAT"	840 FF
- Appareillage "RILEM" complet	43.930 FF
- Calcimètre "Dietrich Fluhling"	480 FF
- Table vibrante de laboratoire	9.500 FF
	<hr/>

TOTAL

56.510 FF

Prix hors taxe matériel à N'DJAMENA
 $56.510 \times 1,6 = 90.416 \text{ FF}$
 soit : 4.520.800 F CFA

IV - MATERIEL POUR ETUDES GEOTECHNIQUES

- Machine de cisaillement
 électromécanique complète 28.220 FF

Prix hors taxe matériel à N'DJAMENA
 $28.220 \times 1,6 = 45.132 \text{ FF}$
 soit : 2.257.600 F CFA

V - VEHICULE DE LIAISON

- 2 LAND-ROVER 4.400.000 F CFA

RECAPITULATION PAR ORDRE DE PRIORITE

Liants hydrocarbonés Urgence 1	560.000 F CFA
Liants hydrauliques	4.520.800 F CFA
Liants hydrocarbonés Urgence 2	584.000 F CFA
Géotechnique	2.257.600 F CFA
Véhicules de liaison	4.400.000 F CFA
	<hr/>
TOTAL	12.322.400 F CFA
	<hr/> <hr/>

Idee de Projet (Inter-Etats, régional ou national)

- Objet : - Formation de formateurs (trices) "technologiques"
 (technicité théorique et pratique-pédagogique fonctionnelle -
 administration et gestion générale)
- et éventuellement, en annexe, formation de formateurs d'agents
 administratifs, de bureau et d'employés de commerce.

- Niveaux : A2 (2) - Responsables à l'échelon national
 B3 (3) - Formateurs techniquement spécialisés

Domaine des emplois (au Tchad et en Haute-Volta notamment) :

Personnel de formation hautement spécialisé, capable d'assurer
 aussi le perfectionnement, le recyclage, la promotion des
 personnels relevant des secteurs ci-après :

- 1) - ouvriers qualifiés et employés de bureau ou de commerce
 des entreprises et établissements structurés en zone
 urbaine et dans les bourgades rurales,
- 2) - artisans de service en milieu rural et urbain (secteur
 structuré ou non-structuré),
- 3) - artisans de production et petits entrepreneurs arti-
 sanaux en milieu rural et urbain (en voie de structuration),
- 4) - enseignants spécialisés dans les activités technologiques
 relevant de l'Enseignement primaire (dans le cadre des
 actions d'une réforme scolaire à l'étude ou en cours
 d'application) et des établissements de formation pro-
 fessionnelle, agricole et artisanale.

(1) - cf. annexe 2, pages T - 2/3 (les besoins) et T - 2/4
 (possibilités de recrutement et de formation).

Ordre de grandeur des besoins au Tchad :

Niveau A2 (2) : 1 à 2 par an

Niveau B3 (3) : 4 à 8 par an

Structure d'un projet :

Titre : "Centre de préparation de formateurs technologiques"

Ce Centre comporte trois éléments :

- 1) - élément chargé de la formation des futurs formateurs.
- 2) - élément opérationnel d'application à des groupes de stagiaires relevant des secteurs 1, 2, 3 ou/et 4 précédents.
- 3) - élément équipement, y compris l'aide à l'insertion ou à l'installation des stagiaires perfectionnés, ainsi que les moyens d'assistance et de conseils sur place.

Structure d'accueil type : Centre disponible ou à construire à proximité immédiate d'une capitale ou d'une ville disposant nécessairement de l'élément opérationnel d'application (2 ci-dessus).

Durée de la formation des formateurs :

- 2 à 3 ans, selon les spécialités

Assistance technique :

- échelonnée sur 1 à 4 ans, selon les postes.

29 FICHES DE BASE

Catégorie A1 et A2

(N1 et N2)

16 FICHES DE BASE

Catégorie B1 et B2

(N3 et N4)

Pays : Tchad /01 1982
 1. Organisme : Ministère du Développement agricole - Direction Agriculture

2. Catégorie de postes et description (*)
 (Recherche
 (

(A) 1	R	P	Ø
-------	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)
 - Générale de base : Bac
 - Cycles techniques établis : Ingénieur agronome
 - Complément de spécialisation : Recherche
 Spécialisation en recherche

5. Répartition des postes prévus (En cours de formation)
 1982 (cycle établi)
 Déficit

<u>Occupés par nationaux avec la formation</u>	<u>Déficits</u>		<u>c. Nationaux avec lacunes de formation</u>
	<u>a. Postes</u>	<u>b. Postes occupés par expatriés Africains non-africains</u>	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***)
 & 1982

<u>Cadre des cycles établis</u>	<u>Sous-groupe</u>		<u>Sous-groupe</u>		<u>Sous groupe</u>	
	<u>Ingénieur agronome</u>	<u>id.</u>	<u>id.</u>	<u>id.</u>	<u>id.</u>	
<u>Suppléments de Spécialisation</u>	entomologiste	amélioration des plantes	machinisme agricole	technologie agricole	besoin en eau des plantes	
<u>Nombre & Années</u>	1978 <input type="text"/>	1979 <input type="text"/>	1979 <input type="text"/>	1980 <input type="text"/>	1980 <input type="text"/>	
	2	1	1	1	1	

(*), (**), et (***) : Voir les notes page 2.

PAYS : Tchad / 02 1982

1. Organisme : Min. Dév. Agr. Direction Agriculture
2. Catégorie de postes : Ingénieurs d'Agriculture généralistes
 et description (*) (pour Service Agriculture, 10 fermes agricoles
 (et 5 Centres d'expérimentation

(A) 2	P	Ø	E
-------	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac
- Cycles techniques établis : Ecole Ingénieurs d'agriculture

- Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus (En cours de formation)
 1982 (cycle établi)

Occupés par
natic. aux
avec la
formation

Déficits

a. Postes

b. Postes occupés par
expatriés
Africains non-africains

c. Nationaux

avec lacunes
de formation

<input type="text"/>				
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit (***) 1982

	Sous-groupe	Sous-groupe	Sous-groupe
<u>Cadre des cycles établis</u>	<u>Etudiants sortant de formation</u>	<u>idem</u>	
<u>Suppléments de Spécialisation</u>			
<u>Nombre & Années</u>	1978 = 5	1979 = 4	

(*), (**), (***), :Voir les notes page 2

PAYS : Tchad / 03 1977

1. Organisme : Min. Dév. Agr. Direction du Génie Rural

2. Catégorie de postes ()
 et description (*) (Ingénieur du Génie Rural)

(A) 2	R	P	�	E
-------	---	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)
 - Générale de base : Bac + (3 ans Université et
 - Cycles techniques établis : (3 ans ELER Ouagadougou
 - Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1977 (En cours de formation)
 (cycle établi)
 Déficits = 4 (Tchadiens)

Occupés par nationaux avec la formation désirable	a. Postes		b. Postes occupés par expatriés		c. Nationaux avec lacunes de formation
	non-occupés	Africains non-agricains	Africains non-agricains		
<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="1"/>	<input type="text"/>	

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1977

	Sous-groupe	Sous-groupe	Sous-groupe	
Cadre des cycles établis	Bac + DUES	Bac + DUES	Bac + DUES	Bac+DUES
Suppléments de Spécialisation	3 ans EIER aménagements ruraux d'hydraulique pastorale et villageoise (1) En formation Ouaga	3 ans EIER aménagements hydro-agricoles (1) En formation Ouaga	3 ans EIER aménagement du territoire (1) En formation	3 ans EIER travaux publics dans l'optique "�tudes" A former
Nombre & Années	Jusqu'en 1980 <input type="text" value="1"/>	Jusqu'en 1978 <input type="text" value="1"/>	Jusqu'en 1980 <input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="1"/>

{*}, (**), (***), Voir les notes page 2

(1)- déficit corrigé pour 3 d'entre eux en 1980 - reste 1 à former

79

PAYS : Tchad :04 1982

1. Organisme : Direction Génie Rural

2. Catégorie de postes et description (*) (Ingénieurs Travaux Ruraux)

(A) 2	P	Ø	E
-------	---	---	---

3. Nombre de postes prévus 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)
 - Générale de base : Bac + 3 ans
 - Cycles techniques établis : Ecole I.T

- Complément de spécialisation : Hydrologie et aménagements hydro-agricoles

5. Répartition des postes prévus 1982 { En cours de formation }
 { cycle établi }

Déficits

Occupés par nationaux avec la formation désirable	Déficits		
	a. Postes non-occupés	b. Postes occupés par expatriés Africains non-africains	c. Nationaux avec lacunes de formation
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1982

	Sous-groupe	Sous-groupe	Sous-groupe
<u>Cadres des cycles établis</u>	Bac + IT Dakar Génie rural	Bac + IT N'akar Génie Rural	idem
<u>Suppléments de Spécialisation</u>	Hydrologie <u>en formation Dakar</u>	Aménagements hydro-agricoles <u>à former</u>	Aménagements hydro-agricoles <u>à former</u>
	Jusqu'en 1978	2 ans = Yaoundé, Ouaga.ou Tanana- rive	2 ans = France ou Canada
<u>Nombre & Années</u>	<input type="text" value="1978"/> = 2	<input type="text" value="1979"/> = 1	<input type="text" value="1980"/> = 1

(*); (**), (***) : Voir les notes page 2

PAYS : Tchad /05 1977 & 1982

1. Organisme : Min. Dév. Afr. - Dir. de la lutte contre les calamités naturelles

2. Catégorie de postes et description (*) (Direction et Chef de service ; administration et gestion)

(A) 2	P	�	E
-------	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)
 - Générale de base : Bac + 4 ans
 - Cycles techniques établis : Faculté Sc. Eco. + Gestion (Univ. Tchad)
 - Complément de spécialisation ; Gestion technique et économique

5. Répartition des postes prévus 1977 & 1982 { En cours de formation cycle établi

Occupés par nationaux avec la formation	Déficits		
	a. Postes	b. Postes occupés par expatriés Africains non-africains	c. Nationaux avec lacunes de formation
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="1 (VSN)"/>	<input type="text" value="2"/>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1977 & 1982

	Sous-groupe	Sous-groupe	Sous-groupe
<u>Cadre des cycles établis</u>	BEPC + 4 ans (2 ans ENA et 2 ans paris - IIAP) actuellement B3	idem ci-contre " " " "	
<u>Suppléments de spécialisation</u>	(Directeur) Complément de format. administ.générale	(Chef serv. ad.etfin.) Compl.format.gest. tech. et économique	
<u>Nombre & Années</u>	Bourse en pays francophone soit en Afrique, soit en Europe 2. ans 1978 = 1	2. ans 1982 = 1	

(*), (**); (***) : Voir les notes pages 2

PAYS : Tchad /06 1982

1. Organisme : Min. Dév. Agr. CMPA

2. Catégorie de postes (Docteur Vétérinaire - Direction des Centres périphérique)
 Description (N) (

(A)	1				R	P	�	E
-----	---	--	--	--	---	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac
 - Cycles techniques établis : + Ecole vétérinaire (Doctorat)

- Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1982 (En cours de formation)
 (cycle établi)

Déficits

Occupés par nationaux avec la formation désirable	a. Postes non-occupés	b. Postes occupés par expatriés Africains non-africains	c. Nationaux avec lacunes de formation
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1982

	Sous-groupe	Sous-groupe	Sous-groupe
<u>Cadre des cycles établis</u>	Ecole vétérinaire (Doctorat)	idem	
<u>Suppléments de Spécialisation</u>	1. Nutrition animale 1. Zootechnie 1. Aviculture	1. Pathologie aviaire 1. Production laitière	
<u>Nombre & Années</u>	1978 = 1 1982 = 1 1980 = 1 <input type="text" value="3"/>	1979 = 1 1981 = 1 <input type="text" value="2"/>	<input type="text"/>

(*), (**), (***), Voir les notes page 2

PAYS : Tchad /07 1977

1. Organisme : Dir. Min. Dév. Agr. - CMPA

2. Catégorie de postes et description (*) (Ingénieur Technicien d'Elevage
(Laiterie + Centre principal de production animale)

(A) 2	P	Ø	E
-------	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)
 - Générale de base : Bac
 - Cycles techniques établis : IEMVT N'Djaména
 - Complément de spécialisation ; 4 à 6 mois

5. Répartition des postes prévus 1977 (En cours de formation ;
(cycle établi))

<u>Occupés par nationaux avec la formation désirable</u>	<u>Déficits</u>		
	<u>a. Postes non-occupés</u>	<u>b. Postes occupés par expatriés Africains non-africains</u>	<u>c. Nationaux avec lacunes de formation</u>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="2"/>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1977

<u>Cadre des cycles établis</u>	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>
	I E M V T	I E M V T	
<u>Suppléments de Spécialisation</u>	Alimentation animale Stage 4 à 6 mois - dans un centre de production d'un pays du Sahel	Production laitière idem ci-contre	
<u>Nombre & Années</u>	<input type="text" value="1978"/> <input type="text" value="= 1"/>	<input type="text" value="1978"/> <input type="text" value="= 1"/>	<input type="text"/>

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2

PAYS : Tchad /08 1982

1. Organisme : Min. Dév. Agr. CMPA

2. Catégorie de postes (Ingénieur technicien d'Elevage
et description (*) - (Responsable de spécialités dans les Centres
 (périphériques

(A) 2	P	Ø	E
-------	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)
 - Générale de base : Bac + IEMVT
 - Cycles techniques établis : N'Djaména
 - Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1982 (En cours de formation
 (cycle établi)
 Déficit

<u>Occupés par nationaux avec la formation désirable</u>	<u>Déficits</u>			
	<u>a. Postes non-occupés</u>	<u>b. Postes occupés par expatriés</u>		<u>c. Nationaux avec lacunes de formation</u>
		<u>Africains non-africains</u>		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1982

<u>Cadre des cycles établis</u>	<u>Sous-groupe</u>				<u>Sous-groupe</u>				<u>Sous-groupe</u>					
	I	E	M	V	T	I	E	M	V	T	I	E	M	V
<u>Suppléments de Spécialisation</u>														
<u>Nombre & Années</u>	1978				1979				1980					
	= 1				= 1				= 3					

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2.

PAYS : Tchad / 09 1977

1. Organisme : F.D.A.R. (Département industriel)
2. Catégorie de postes et description (*) (Les autres Départements étant passés à l'Office céréalier, - Direction et Directeur Adj. (gestion/contrôle)

(A)2			P	Ø	E
------	--	--	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)
- Générale de base : Bac + 4 ans
 - Cycle techniques établis
 - Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1977 { En cours de formation cycle établi }

<u>Occupés par nationaux avec la formation désirable</u>	<u>Déficits</u>		
	<u>a. Postes non-occupés</u>	<u>b. Postes occupés par expatriés Africains non-africains</u>	<u>c. Nationaux avec lacunes de formation</u>
<input type="text" value="1"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="0"/>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1977

	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>
<u>Cadre des cycles établis</u>	Bac + 4 ans		
<u>Suppléments de Spécialisation</u>	<u>Gestion d'entreprise et comptabilité</u> - 2 ans - Pays francophone		
<u>Nombre & Années</u>	<input type="text" value="1978"/> <input type="text" value="= 1"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2

85

PAYS : Tahad /10 1977

1. Organisme : Min. Dév. Agr. O. M. V. S. D...

2. Catégorie de postes et description (*) (Direction générale, administrative et financière)

(A) 2			P	�	E
-------	--	--	---	---	---

3. <u>Nombre de postes prévus</u>	1977	1982	Déficit
	2		

4. Formation désirable (**)
- Générale de base : Bac + 4 ans
 - Cycles techniques établis : Institut technique supérieur du Havre
 - Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1977 (En cours de formation cycle établi)

<u>Occupés par nationaux avec la formation désirable</u>	<u>Déficits</u>		
	<u>a. Postes non-occupés</u>	<u>b. Postes occupés par expatriés Africains non-africains</u>	<u>c. Nationaux avec lacunes de formation</u>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1977

	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>														
<u>Cadre des cycles établis</u>	Bac + 4 ans																
<u>Suppléments de spécialisation</u>	Diplômé Ec. Sup. de Commerce ou équivalent avec spécialisation comptabilité et gestion financière - 1 an - Pays francophone non africain																
<u>Nombre & Années</u>	<table border="1"> <tr><td>1978</td></tr> <tr><td>= 1</td></tr> </table>	1978	= 1	<table border="1"> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table>					<table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>								
1978																	
= 1																	

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2

PAYS : Tchad /11 1982

1. Organisme : Min. Dév. Afr. - Office de Mise en Valeur SATEGUI-DERESSIA

2. Catégorie de postes (Direction Générale, administrative et financière
et description (*) (

(A) 2			P	�	E
-------	--	--	---	---	---

3. Nombre de postes prévus / 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)
 - Générale de base : Bac + 4 ans
 - Cycles techniques établis : Licence - IUT
 - Complément de spécialisation : IPPD ou IBAP

5. Répartition des postes prévus 1977 { Eh cours de formation cycle établi }
 Déficits

<u>Occupés par nationaux avec la formation désirable</u>	<u>Déficits</u>		
	<u>a. Postes non-occupés</u>	<u>b. Postes occupés par expatriés Africains non-africains</u>	<u>c. Nationaux avec lacunes de formation</u>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1982

	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>
<u>Cadre des cycles établis</u>	idem 4 -	ci-dessus	
<u>Suppléments de Spécialisation</u>			
<u>Nombre & Années</u>	1979 = 1	1980 	1981

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2

PAYS : Tchad /12 1977

1. Organisme : Min. Dév. Agr. O M V S D

2. Catégorie de postes (Direction de la Mise en valeur et
 et description (*) (Direction des aménagements et de la mise en
 (valeur sur le terrain

(A) 2			P	Ø	E
-------	--	--	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)
 - Générale de base : Bac + 4 ans
 - Cycles techniques établis :

- Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1977 (En cours de formation)
 (cycle établi)

<u>Occupés par nationaux avec la formation désirable</u>	<u>Déficits</u>		
	<u>a. Postes non-occupés</u>	<u>b. Postes occupés par expatriés Africains non-africains</u>	<u>c. Nationaux avec lacunes de formation</u>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="2 (1)"/>	<input type="text" value="2"/>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1977

	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>
<u>Cadre des cycles établis</u>	Bac + 4 ans (Gemblany-Belgique)	Bac + 4 ans (IER - Ouagadougou)	Bac + 4 ans 1 ing.agro.-Gemblany 1 ing.afri.-Bambay
<u>Suppléments de Spécialisation</u>	Mise en valeur Agronome Génie Rural	Aménagements Génie Rural	Stages de recyclage - 3 mois -
<u>Nombre & Années</u>	<input type="text" value="1978"/> = 1	<input type="text" value="1979"/> = 1	<input type="text" value="1978"/> <input type="text" value="1979"/> = 2

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2

(1) - sont secondés par des homologues qui les remplaceront :
 en 1979 pour la Dir. des Aménagements - en 1980 pour la Dir. de la mise en Valeur

PAYS : Tchad /13 1982

1. Organisme : Min. Dév. Agr. O M V S D

2. Catégorie de postes ()
 et description (*) (Mise en valeur et aménagements)

(A) 2			P	�	E
-------	--	--	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac + 4 ans
- Cycles techniques établis : Ecole d'Agriculture des pays francophones
- Complément de spécialisation : Génie Rural

5. Répartition des postes prévus 1982

(En cours de formation)
 cycle établi)
 Déficits

Occupés par nationaux avec la formation désirable

a. Postes non-occupés

b. Postes occupés par expatriés Africains non-africains

c. Nationaux

avec lacunes de formation

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1982

	Sous-groupe	Sous-groupe	Sous-groupe
<u>Cadre des cycles établis</u>	Bac + Ecole d'Agriculture		
<u>Suppléments de Spécialisation</u>	Génie Rural	Agronomie	
Nombre & Années	1981 = 1 1982 = 1 <input type="text" value="2"/>	1981 = 2 1982 = 2 <input type="text" value="4"/>	<input type="text" value=""/>

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2

PAYS : Tchad /14 1977

1. Organisme : Min. Dév. Agr. - O N D R

2. Catégorie de postes (
 et description (*) (Chef de Service
 (

(A) 2				P	Ø	E
-------	--	--	--	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac
- Cycles techniques établis : Ingénieur d'Agriculture
- Complément de spécialisation : 3 mois

5. Répartition des postes prévus 1977 { En cours de formation
 cycle établi }

Occupés par nationaux avec la formation désirable	Déficits		
	a. Postes non-occupés	b. Postes occupés par expatriés Africains non-africains	c. Nationaux avec lacunes de formation
<input type="text" value="1"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="2"/>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1977

	Sous-groupe	Sous-groupe	Sous-groupe
<u>Cadre des cycles établis</u>	Ingénieur d'Agriculture		
<u>Suppléments de Spécialisation</u>	- Organisation du travail - Gestion générale - Ouverture sur les techniques de communication - 3 mois - (entre janv. et avril)		
<u>Nombre & Années</u>	1978 1980 <input type="text" value="= 2"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2

PAYS : Tchad /15 1982

1. Organisme : Min. Dév. Agricole - O N D R

2. Catégorie de postes et description (*) (
 (Chefs de Services
 (

(A) 2	P	�	E
-------	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac
- Cycles techniques établis : Ingénieur d'Agriculture
- Complément de spécialisation : 1 an

5. Répartition des postes prévus 1982 (En cours de formation cycle établi)
Déficits

<u>Occupés par nationaux avec la formation désirable</u>	<u>Déficits</u>		<u>c. Nationaux avec lacunes de formation</u>
	<u>a. Postes non-occupés</u>	<u>b. Postes occupés par expatriés Africains non-africains</u>	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1982

	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>
<u>Cadre des cycles établis</u>	Ingénieur	d'Agriculture	
<u>Suppléments de Spécialisation</u>	Agro-�conomiste	Statisticien agricole	Agronome formateur : - cellules de formation permanente pour le Sud - idem pour le Sahel
<u>Nombre & Années</u>	1978 = 1 1979 = 1 1980 = 1 = 3	1978 = 1	1978 = 1 1979 = 1 = 2

(*); (**); (***) : Voir les notes page 2.

PAYS : Tchad /16 1982

1. Organisme : Min. D'Év. Agricole - S O D E L A C
2. Catégorie de postes et description (*) (Chefs de Services à la Direction (aménagement de polder))

(A) 1				R	P	Ø	E
-------	--	--	--	---	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)
- Générale de base : Bac
 - Cycles techniques établis : Ingénieur Agronome - Doctorat
 - Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1982 { En cours de formation }
 { cyclo établi }
 Déficit

<u>Occupés par nationaux avec la formation désirable</u>	a. <u>Postes non-occupés</u>	b. <u>Postes occupés par expatriés Africains non-agricains</u>	c. <u>Nationaux avec lacunes de formation</u>
<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="1"/> (retour d'un boursier fin 78)	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1982

	Sous-groupe	Sous-groupe	Sous-groupe
<u>Cadre des cycles établis</u>	Ing. Agro.	Ing. Agro.	
<u>Suppléments de Spécialisation</u>	Agronomie générale (Doctorat) pour installation en 1979/80	Machinisme agricole et entretien des installations (Doctorat) idem	
<u>Nombre & Années</u>	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="1"/>	<input type="text"/>

(*), (**), (***), Voir les notes page 2

PAYS : Tchad /17 1982

1. Organisme : Min. Dév. Agricole

2. Catégorie de postes et description (*) (Chef d'Agence et G.R. Hydraulique (aménagement de polders)

(A) 2	P	Ø	E
-------	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)
 - Générale de base : Bac
 - Cycles techniques établis : I T A
 - Complément de spécialisation : . stage 1 an

5. Répartition des postes prévus 1982 (En cours de formation)
 (cycle établi)
 Déficit

<u>Ocupés par nationaux avec la formation désirable</u>	<u>Déficits</u>		
	a. <u>Postes non-occupés</u>	b. <u>Postes occupés par expatriés Africains non-agricains</u>	c. <u>Nationaux avec lacunes de formation</u>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1982

<u>Cadre des cycles établis</u>	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>
	I T A	I T A	
<u>Suppléments de Spécialisation</u>	Complément I T R à progr. I T A (génie rural et hydraulique) - 1 an - Ouagadougou	-Comptabilité : organisation gestion du personnel -Gestion générale -Techniques de communication - 6 mois - I P D Douala	
	Nombre & Années	1978 = 1	1978 = 1

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2.

PAYS : Tchad /18 1977

1. Organisme : Min. D'ev. Agricole - SO.NA.SU.T
2. Catégorie de postes (Direction Commerciale, production (niveau usine)
et description (*) (et entretien - Chef du personnel (usine d'agglomération)
 (

(A) 2			P	Ø	E
-------	--	--	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)
 - Générale de base : Bac + 4 ans
 - Cycles techniques établis :
 -- Complément de spécialisation : Gestion et Administration
 (Université et emploi)

5. Répartition des postes prévus 1977 { En cours de formation
 cycle établi } Déficit

<u>Occupés par nationaux avec la formation</u>	<u>Déficits</u>				
	<u>a. Postes</u>		<u>b. Postes occupés par expatriés</u>		<u>c. Nationaux</u>
<u>désirable</u>	<u>non-occupés</u>	<u>Africains</u>	<u>non-africains</u>	<u>avec lacunes de formation</u>	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="19 (1)"/>	<input type="text" value="5"/>	

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1977

	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>	<u>Sous-groupe</u>
<u>Cadre des cycles établis</u>	Bac + 4 ans	idem	idem	idem (éc. sup. com. AIX)
	Gestion commerciale et administrative	Technique, chimie, processus de contrôle pratique.	Entretien électrique et mécan.	Gest. person. Techniques de communication
<u>Suppléments de spécialisation</u>	Stage Centre afr. et mauric. CAMPC Abidjan	Stage pays francoph. 1 an :	Séminaires spécifiques en Afrique du pays francophones	Stage formation comptable 2 ans CANPC-Abidjar
<u>Nombre et années</u>	6 mois par corresp. 4 1 an à Abidjan	6 mois x 2)		
	<input type="text" value="1978 = 1"/>	<input type="text" value="1979"/>	<input type="text" value="1978"/>	<input type="text" value="1979 = 1"/> <input type="text" value="1980 = 1"/>

(*), (**), (***), Voir les notes page 2

(1) Formation à donner à des Tchadiens avant 1979 pour les 4 premiers s/s groupes devant remplacer les expatriés en 1982.

94

PAYS : Tchad /19 1979

1. Organisme : SONASUT

2. Catégorie de postes (Mise en exploitation
 et description (*) (

(A) 2	P	Ø	E
-------	---	---	---

3. Nombre de postes prévus : 1979 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)
 - Générale de base :
 - Cycles techniques établis :
 - Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1979 (En cours de formation)
 (cycle établi)

Occupés par nationaux avec la formation désirable	a. Postes non-occupés	b. Postes occupés par expatriés Africains non-africains	Déficits c. Nationaux avec lacunes de formation
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="12 (2)"/>	<input type="text" value="5"/>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1979

Cadre des cycles établis	Sous-groupe	Sous-groupe		Sous-groupe	
	Bac + 4 ans	id.	id.	id.	id.
	Gestion commerciale et administrative	Technique Chimie Processus de produc. Contrôle pratique	Entretien Electric. et mécan.	Gest.person. Techniq. de communicat.	Ing. Agro.en formation à Ouagadougou
Suppléments de Spécialisation	Stage Centre afr. et mauric. CAMPC - Abidjan 6 mois par corresp. + 1 an à Abidjan	Stage pays francoph. 1 an : 6 mois x 2	Séminai. en Afrique francophones	spécifiques en formation ou pays francophones	
Nombre & Années	<input type="text" value="1978=1"/>	<input type="text" value="1979=1"/>	<input type="text" value="1978=1"/>	<input type="text" value="1979=1"/>	

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2

(2) Expatriés à remplacer en 1982

95

PAYS : Tchad /20 1982

1. Organisme : Min. Tourisme - Direction Tourisme, Parc National et réserve de faune
2. Catégorie de postes et description (*) Ingénieur de conception, administration et contrôle

(A) 1 R P Ø E

3. <u>Nombre de postes prévus</u> :	1977	1982	Déficit
	1	6	5

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : BAC
 - Cycles techniques établis : Eaux et Forêts (3) - IEMVT (2)
 - Complément de spécialisation : Biologiste (pour 2)
-

5. Répartition des postes prévus 1977 (En cours de formation)
& 1982 (cycle établi)

Déficits

Occupés par nationaux avec la formation désirable

a) Postes non-occupés

b) Postes occupés par expatriés Africains non-africains

c) Nationaux avec lacunes de formation

1

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***)
1977 et 1982

	Sous-groupe	Sous groupe	Sous groupe
Cadre des cycles établis			
	1978 = 1 Forêts		
	1979 = 1 Vétérinaire		
Suppléments de spécialisation	1980 = 1 Forêts		
	1981 = 1 Vétérinaire		
	1982 = 1 Forêts		
Nombre & Années	= 5		

(*), (**), (***) : voir les notes page 2.

ak

PAYS : Tchad /21 1977

1. Organisme : Minist. Tourisme, Pêches - Direction Eaux et Forêts

2. Catégorie de postes et description (*) Ingénieurs des Eaux et Pêches
Chef de service et adjoint

(A) 2 P Ø E

3. Nombre de postes prévus : 1977 2 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac
 - Cycles techniques établis : Ingénieur des travaux forestiers (C d'I.)
 - Complément de spécialisation : Pêche (Ouaké - C.I.)
-

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation)
& 1982 (cycle établi)

Occupés par nationaux avec la formation désirable	déficits		c) Nationaux avec lacunes de formation
	a) Postes non occupés	b) Postes occupés par expatriés Africains Non afric.	

2

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1977 & 1982

Cadre des cycles établis	<u>sous-groupe</u>	<u>sous-groupe</u>	<u>sous-groupe</u>
	Suppléments de spécialisation	Economie des Pêches + Administration et gestion générale	Technologie des Pêches + Administration et gestion générale
Nombre & Années	1980 = 1	1981 = 1	

(*), (**), (***) : voir les notes page 2

91

PAYS : TCHAD /22 1982

1. Organisme : Min. Tourisme, Pêches -Direction des Eaux et Forêts

2. Catégorie de postes (
et description(*)) (Ingénieurs des Travaux Eaux et Forêts
(Diecteurs régionaux)

(A) 2 P Ø E

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 3 (1) Déficit

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac
 - Cycles techniques établis : Ingénieurs des Travaux Forstiers (C.I.)
-2 ans -
 - Complément de spécialisation : Pêche (Bouaké - C.I. - 1 an)
-

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation)
& 1982 (cycle établi)

<u>Occupés par</u>	<u>Déficits</u>		
<u>nationaux</u>	<u>c. Nationaux</u>		
<u>avec la</u>			
<u>formation</u>	a. <u>Postes</u>	b. <u>Postes occupés par</u>	<u>avec lacunes</u>
<u>désirable</u>	<u>non occupés</u>	<u>expatriés</u>	<u>de formation</u>
		<u>Africains non-Africains</u>	

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***)
1977 & 1982

	<u>sous-groupe</u>	<u>sous-groupe</u>	<u>sous-groupe</u>
<u>Cadre des</u>			
<u>cycles</u>			
<u>établis</u>			

Suppléments (1) 1978 = 1 avec nouveau supplément de spécialisation en
1979 = 1 1982
de 1980 = 1

Spécialisa-
tion

Nombres &
Années = 3

(*), (**), et (***) : Voir les notes page 2;

PAYS : TCHAD /23 1982

1. Organisme : Min. Tourisme - Direction Tourisme, Parc National et réserves de fauves

2. Catégorie de postes et description (*) { Ingénieurs des Travaux Forestiers (Services régionaux)

(A) 2 P Ø E

3. Nombre de Postes prévus : 1977 3 1982 10 Déficit 7

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac
- Cycles techniques établis : Ecole Bambey, Le Banco I.T.F.
- Complément de spécialisation : Recyclage

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation)
& 1982 (cycle établi)

<u>Occupés par</u>	<u>Déficits</u>		
<u>nationaux</u>		
<u>avec la</u>			
<u>formation</u>	a. <u>Postes</u>	b. <u>Postes occupés par</u>	c. <u>Nationaux</u>
<u>désirable</u>	<u>non-occupés</u>	<u>expatriés</u>	<u>avec lacunes</u>
		<u>Africains non-Africains</u>	<u>de formation</u>

3

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C(***)
1977 & 1982

	<u>sous-groupe</u>	<u>sous-groupe</u>	<u>sous-groupe</u>	
<u>Cadre des cycles établis</u>	Ecole I.T.F.	I.T.F.	I.T.F.	
<u>Suppléments de spécialisation</u>	-Administration -Gestion gale - Economie (3, 6 ou 9 mois)			
	1978 = 1	1978 = 2		
	1979 = 1	1979 = 2		
	1980 = 1	1980 = 1	1980 = 1	1982 = 1
<u>Nombre d'Années</u>	3	5	2	

(*), (**), et (***) : Voir les notes page 2.

PAYS : TCHAD /24 1982

1. Organisme : Min. Tourisme - Direction Forêts et Environnement

2. Catégorie de postes et description (*) { Ingénieurs de conception, départementaux
Eaux et Forêts

(A) 1 R P Ø E

3. Nombre de postes prévus : 1977 . 2 . 1982 7 Déficit 5 (1)

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac
 - Cycles techniques établis : Ecole des Eaux et Forêts
 - Complément de spécialisation :
-

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation)
& 1982 (cycle établi

<u>Occupés par nationaux avec la formation désirable</u>	<u>Déficits</u>		
	a. Postes non-occupés	b. Postes occupés par expatriés Africains non-Africains	c. Nationaux avec lacunes de formation

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***)
1977 & 1982

	<u>sous-groupe</u>	<u>sous-groupe</u>	<u>sous-groupe</u>
Cadre des cycles établis	(1) en formation		
	1 par an de 1978 à 1982 inclus		
Suppléments de spécialisation			

Nombre & Années	1978 1	1979 1	1980 1	1981 1	1982 1
-----------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

(*), (**), et (***) : Voir les notes page. 2.

100

1. Organisme : Min. du Tourisme - Direction Forêt et environnement

2. Catégorie de postes ()
et description (Ingénieurs des Travaux forestiers
 (Services Départementaux)

(A) 2 P Ø E

3. NOMBRE de postes prévus : 1977. 15 1982 21 Déficit 6 (1

4. Formation désirable (**)
 - Générale de base : Bac
 - Cycles techniques établis : Ecoles de Bouaké, Le Banco ou Dambay
 - Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1977 { en cours de formation }
 & 1982 { cycle établi }

<u>Occupés par</u>			<u>Déficits</u>
<u>nationaux</u>			
<u>avec la</u>			
<u>formation</u>	a. Postes	b; Postes occupés par	c. Nationaux
<u>désirable</u>	non-occupés	expatriés	avec lacunes
		Africains non-Africains	de formation

15

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***)
 1977 & 1982

	<u>sous-groupe</u>	<u>sous-groupe</u>	<u>sous-groupe</u>
Cadre des cycles établis	(1) Etudiants à <u>mettre en formation</u>		

Suppléments de spécialisation

Nombre & Années	1978	1979	1980
	2	2	2

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2.

2. Catégorie de postes et description (*) { Docteurs en médecine

(A) 1 R P Ø E

3. Nombre de postes prévus : 1977 31 1982 404 Déficit 235
 en formation : 138 (1)

4. Formation désirable (**)
 - Générale de base : Bac
 - Cycles techniques établis : 7 ans
 - Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation)
 & 1982 (en cycle établi) }
Occupés par Déficits
nationaux
avec la
formation a. Postes b. Postes occupés c. Nationaux
désirable non-occupés par expatriés avec lacunes
 Africains et de formation
 non-Africains

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***)
 1977 & 1982
sous-groupe sous-groupe sous-groupe
 Cadre des cycles établis (1) 10 bourses par an pendant 5 ans
 (plus 1 bourse par an de spécialisation) - 2 à 4 ans

Suppléments de spécialisation

Nombre & Années	1978	1979	1980	1981	1982
	10 + 1	10+1	10+1	10+1	10+1

1. Organisme : Min. Santé et Affaires Sociales - Dir. Etudes et Formation

2. Catégorie de postes (et description (*)) (Ingénieurs sanitaires)

(A) 1 R P Ø E

3. Nombre de postes prévus : 1977 4 1982 50 Déficit 44 (1)

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac
- Cycles techniques établis : 6ans
- Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation) & 1982 (cycle établi)

Occupés par nationaux avec la formation désirable	a. Postes non-occupés	b. Postes occupés par expatriés Aricains non-Africains	c. Nationaux avec lacunes de formation
		déficits	

4

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1977 & 1982

	SOUS-GROUPE	SOUS-GROUPE	SOUS-GROUPE
Cadre des cycles établis	(1) - 2 sont en formation - Besoins : 4bourses par an pendant 5ans + 1bourse par an de spécialisation (2à4ans)		
Suppléments de Spécialisation			
Nombre & Années	1978 4+1	1979 1980 4+1 4+1	1981 1982 4+1 4+1

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2.

1. Organisme : Min. Santé et Affaires Sociales - Dir. Etudes et Formation

2. Catégorie de postes et description (*) {
 Chefs de Secteurs et sous-section à l'ENSPSS
 (A) 2 P Ø E

3. Nombre de postes prévus : 1977 4 1982 4 Déficit 4 (1)

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac
- Cycles techniques établis : Ecole Assistante Sociale
- Complément de spécialisation : enseignement

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation) & 1982 (cycle établi)

<u>Occupés par nationaux avec la formation désirable</u>	<u>déficits</u>		
	a. postes non-occupés	b. postes occupés par expatriés	c. Nationaux avec lacunes de formation
	AFRICAINS	non-AFRICAINS	

4 (1)

6. Besoins en formation des Nationaux comptés dans le déficit C(***)
 1977 & 1982

<u>Cadre des cycles établis</u>	<u>SOUS-GROUPE</u>	<u>SOUS-GROUPE</u>	<u>SOUS-GROUPE</u>	
	Ecole Assistantes Sociales			
	Chef du Secteur social de l'ENSPSS	Chef des s/sections de formation - Aide sociale	- Monitrice enseignement ménager	- Jardinière d'enfants
<u>Suppléments de Spécialisation</u>	(1 ou 2 ans à l'étranger : pays francoph.)	1 à 2 ans id. ci-contre	id.	id.
<u>Nombre d'Années</u>	1978	1978	1978	1978
	1	1	1	1

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2.

2. Catégorie de postes et description (*) { Fonctionnement des infrastructures

(A) 2 P Ø E

3. Nombre de postes prévus : 1977	1982	Déficit
	36	36 (1)

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac
- Cycles techniques établis : Ec. Assistantes Sociales
- Complément de spécialisation : Jardinières d'enfants - Economie familiale - Pédagogie -

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation) & 1982 (c. cle établi)

Occupés par nationaux avec la formation désirable	déficits		
	a. postes non-occupés	b. postes occupés par expatriés Africains non-Africains	c. nationaux avec lacunes de formation

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1977 & 1982

Cadre des cycles établis	sous-groupe		sous-groupe		sous-groupe	
	A s s i s t a n t s		S o c i a u x			
Supp. de spécialisation	Formatrice de Jardinières d'enfants		Assistants sociaux diplômés d'Etat et formateurs d'assistants sociaux (1) à déduire 2 bour. USAID 1977 = 10 b. nat. (reste 1b./ 13b.)		Conseiller en économie familiale	
Nombre & Années	1978=1	1980=1	1982 = 1		1978=4	1979=4
	1979=1	1981=1			1980=4	1981=4
	4		1		1982=3	19

(*), (**), et (***) : Voir les notes page 2.

105

PAYS : TCHAD /01 1982

1. Organisme : Min. Dév. Agr. - Direction de l'Agriculture

2. Catégorie de postes et description (*) {
-Ingénieurs des travaux agricoles pour les Services de l'Agriculture, 10 fermes agr. et 5 centres d'expérimentation - Production-

(B) 3

 

3. <u>Nombre de postes prévus</u> :	1977	1982	<u>Déficit</u>
		15	15 (1)

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac
- Cycles techniques  ta blis : Ecole d'ITA
- Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation) & 1982 (cycle établi)

Occupés par nationaux avec la formation désirable	déficits		
	a. postes non-occupés	b. postes occupés par expatriés Africains non-Africains	c. nationaux avec lacunes de formation

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C(***) 1977 & 1982

Cadre des cycles établis	sous-groupe	sous-groupe	sous-groupe
	(1) - Formation d'Ingénieurs des travaux agricoles 5 bourses par an en 1978, 1979, 1980.		
Suppléments de spécialisation			
Nombre d'Années	1978 5	1979 5	1980 5

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2.

1. Organisme : Direction Génie Rural

2. Catégorie de postes et description (*) {
 -Ingénieurs des Travaux Ruraux (I.T.R.)
 (secondent les ingénieurs du G.R., assurent l'exécution et l'administration)

(B) 3

ø

3. Nombre de postes prévus :	1977	1982	Déficit
	4	8	4

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac
- Cycles techniques établis : + 3 ans (Institut technologique de Dakar)
- Complément de spécialisation : Génie Rural (hydrologie et aménagement hydro-agricole)

5. Répartition des postes prévus : 1977 { en cours de formation }
 { cycle établi }

Occupés par nationaux avec la formation désirable	déficits		
	a. postes non-occupés	b. postes occupés par expatriés Africains non-Africains	c. Nationaux avec lacunes de formation

4

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C(***)
 1977

Cadre des cycles établis	sous-groupe	sous-groupe	sous-groupe
	Bac + I.T. Dakar		

Génie Rural

Suppléments de Spécialisation

Nombre & Années	1978 = 2
	1979 = 2

4

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2.

1. Organisme : Direction Génie Rural

2. Catégorie de postes et description (*) {
 Adjoints techniques
 formés sur place : INTP
 - pour mémoire -

(B) 4

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)
 - Générale de base :
 - Cycles techniques établis :
 - Compléments de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation)
 & 1982 (cycle établi)

		<u>Déficits</u>		
Occupés par nationaux avec la formation désirable	a. postes non-occupés	b. postes occupés par expatriés Africains non-Africains	c. nationaux avec lacunes de formation	

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C(***)
 1977 & 1982

	<u>sous-groupe</u>	<u>sous-groupe</u>	<u>sous-groupe</u>
Cadre des cycles établis			

Suppléments de spécialisation

Nombre & Années

(*), (**), (***) : Voir les notes page 2.

PAYS : TCHAD /04 1977 & 1982

1. Organisme : Min. Dév. Agr. - F D A R

2. Catégorie de postes et description (*) ({ Comptabilité - Organisation d'entreprise - Gestion et fonctions techniques (huilerie + rizerie)

(B) 3

 

3. Nombre de postes prévus :	1977	1982	Déficits
	6	6	/

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac + 3 ans
- Cycles techniques établis :

- Compléments de spécialisation : Comptabilité et organisation d'entreprise

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation) & 1982 (cycle établi)

Occupés par nationaux avec la formation désirable	Déficits		
	a. postes non-occupés	b. postes occupés par expatriés Africains non-Africains	c. nationaux avec lacunes de formation
			6

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C(***) 1977 & 1982

Cadre des cycles établis	sous-groupe	sous-groupe	sous-groupe
	Bac + 3 ans	Bac+ 2ans	Bac + 2 ans
Supp. de spécialisation	- Comptabilité - Organisation d'entreprise	- Huilerie	- Rizerie
	. 1 an . Pays francophone	. 1 an . Afrique (Sénégal huilerie à extraction par ex.)	. 1 an . Afrique (Cameroun SEMERY � Yagoua, par ex.)
Nombre d'Années	1978	1979	1979
	3	1	2

(*) (**), (***) : voir les notes page 2.

109

2. Catégorie de postes et description (*) { Ingénieurs d'exécution et encadrement des secteurs et cellules de formation

(B)₃

∅

3. Nombre de postes prévus :	1977	1982	Déficit
	8	26	18

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac (ou BEPC + 1 à 2 ans)
- Cycles techniques établis : I T A
- Complément de spécialisation : 3 mois

5. Répartition postes prévus 1977 (en cours de formation) { cycle établi

Occupés par nationaux avec la formation désirable	déficits		
a. postes non-occupés	b. postes occupés par expatriés Africains non-Africains	c. nationaux avec lacunes de formation	
			8

6. Besoins en formation des nationaux dans le déficit C(***) 1977

Cadre des cycles établis	sous-groupe	sous-groupe	sous-groupe
	I T A		

- Supp. de Spécialisation
- Organisation du travail
 - Gestion g^{ale}
 - Notions sur les techniques de communications (3 mois entre janvier et avril)

Nombre & Années	1978 = 2	1979 = 2	1980 = 2	1981 = 2
	= 8			

2. Catégorie de postes et description (*) { Ingénieurs d'exécution et encadrement des secteurs et cellules de formation

(B) 3

 

3. <u>Nombre de postes prévus</u> :	<u>1977</u>	<u>1982</u>	<u>Déficit</u>
	8	26	20 (1)

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : Bac (ou BEPC + 1 à 2 ans)
- Cycles techniques établis : I T A
- Complément de spécialisation : 3 à 6 mois

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation) & 1982 (cycle établi)

Occupés par nationaux avec la formation désirable	déficits		
	a. postes non-occupés	b. postes occupés par expatriés Africains non-Africains	c. nationaux avec lacunes de formation

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C(***) 1982

Cadre des cycles établis	sous-groupe		sous-groupe		sous-groupe	
	I T A		I T A			
Suppléments de spécialisation	- Formation de l'encadrement agricole		- Gestion g�rale		- Organisation du travail	
					- Techniques de communication	
Nombre & Années	1978 = 2	1980=1	1978=4	1980=4		
	1979 = 1		1979=4	1981=4		
	= 4		= 16			

(*), (**), (***) : voir les notes page 2.

(1) - y compris (* 2) pour renouvellement du personnel

111

1. Organisme : Min. Dév. Agr. - S O D E L A C

2. Catégorie de postes et description (*) { Agents techniques
Conducteurs de terrain

(B) 3

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)

- Générale de base :
- Cycles techniques établis :
- Compléments de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation) & 1982 (cycle établi)

Occupés par nationaux avec la formation désirable	déficits		
	a. postes non-occupés	b. postes occupés par expatriés Africains non-Africains	c. Nationaux avec lacunes de formation

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C(***) 1977 & 1982

Cadre des cycles établis	sous-groupe	sous-groupe	sous-groupe
--------------------------	-------------	-------------	-------------

Suppléments de spécialisation

Nombre & Années

(*), (**), et (***) : voir les notes page 2.

PAYS : TCHAD /08 1979

1. Organisme : S O N A S U T

2. Catégorie de postes et description (*) { Exécution (administration - gestion) -
Chefs de service (après mise en marche
usine Binda-Sahr

(B) 3

Ø

3. Nombre de postes prévus : 1975 1982 Déficit

5

4. Formation désirable (**)

-Générale de base : Bac + 2 ans

-Cycles techniques établis :

-Compléments de spécialisation : Stage de perfectionnement à
l'intérieur S O N A S U T

5. Répartition des postes prévus 1979 (en cours de formation)
& 1982 (cycle établi)

Occupés par nationaux avec la formation désirable	a. postes non-occupés	b. postes occupés par expatriés Africains non-Africains	c. Nationaux avec lacunes de formation
			déficits

5

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***)
1977 & 1982

Cadre des cycles établis	sous-groupe cf. A2/18	sous-groupe	sous-groupe
	Mêmes sous-groupes, en remplaçant Transit par Agriculture		

Suppléments de spécialisation : 2 stages pratiques de 6 mois en Afrique ou en Europe, en usines.

Nombre & Années

(*), (**), et (***) : voir notes page 2.

113

2. Catégorie de postes et description (*) { Exécution

(B) 4 ø

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : BEPC ou classe de 4ème + 2 ans de FP
- Cycles techniques établis :
- Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation) & 1982 (cycle établi)

Occupés par nationaux avec la formation désirable	déficits		
	a. postes non-occupés	b. postes occupés par expatriés Africains non-Africains	c. Nationaux avec lacunes de formation

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1977

	sous-groupe	sous-groupe	sous-groupe
cadre des cycles établis			

donné sur
Suppléments place en usine
de
spécialisation

Nombre &
Années

1. Organisme : Min. Tourisme - Dir. Tourisme, Parc national et réserve de fauces

2. Catégorie et description des postes (*) { Adjoints techniques forestiers

(B) 4

ø

3. Nombre de postes prévus :	1977	1982	Déficit
	2	12	10 (1)

4. Formation désirable (**)

- Générale de base ;
- Cycles techniques établis :
- Compléments de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1982 (en cours de formation) (cycle établi)

Occupés par nationaux avec la formation désirable	déficits		
	a. postes non-occupés	b. postes occupés par expatriés Africains non-Africains	c. nationaux avec lacunes de formation
2			

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C (***) 1982

Cadre des cycles établis	sous-groupe	sous-groupe	sous-groupe
	(1) - 2 bourses par an de 1978 à 1982		

Suppléments de spécialisation

Nombre & Années	1978	1979	1980	1981	1982
		2	2	2	2

115

1. Organisme : Mjn. Tourisme - Dir. Forêts et environnement

2. Catégorie de postes et description (*) { Adjoints techniques forestiers

(E) 4

3. <u>Nombre de postes prévus</u>	<u>1977</u>	<u>1982</u>	<u>Déficit</u>
	30	80	50 (1)

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : BEPC
- Cycles techniques établis : Ecole de Chang ou Balmayo (Cameroun)
- Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1982 (en cours de formation)
(cycle établi)

Occupés par nationaux avec la formation désirable	déficits		
	a. postes non-occupés	b. postes occupés par expatriés Africains non-Africains	c. nationaux avec lacunes de formation
30			

6. Besoins en formation des nationaux occupés dans le déficit c(***)
1977 & 1982

Cadre des cycles établis	sous-groupe				
	(1) - 10, à mettre en formation, par an de 1978 à 1982				
Suppléments de spécialisation					
Nombre & Années	1978	1979	1980	1981	1982
	10	10	10	10	10

1. Organisme : Min. Tourisme - Dir. Eaux et Pêches

2. Catégorie de postes et description (*) { Adjoins techniques des Eaux et Pêches
6. Contrôleurs des Pêches
1. Chef du personnel
1. Poste administratif et financier

(B) 4 ø

3. <u>Nombre de postes prévus :</u>	<u>1977</u>	<u>1982</u>	<u>Déficit</u>
	2	10	8

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : BEPC
- Cycles établis : Adjoins techniques E et P (Cameroun) - 3ans
- Complément de spécialisation : Pêche (Bouaké C.I.) - 1an

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation) & 1982 (cycle établi)

<u>Occupés par nationaux avec la formation désirable</u>	<u>déficits</u>		
	<u>a. postes non-occupés</u>	<u>b. postes occupées par expatriés Africains non-Africains</u>	<u>c. nationaux avec lacunes de formation</u>

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C(***) 1982

<u>Cadre des cycles établis</u>	<u>sous-groupe Adjoins techniques Eaux et Forêts (3ans)</u>	<u>sous-groupe idem</u>	<u>sous-groupe idem</u>
	<u>Suppléments de Spécialisation</u>	- Technologie des pêches (1an - Bouaké C.I.)	- Coopératives de pêches (1an - Canada ou ailleurs)
<u>Nombre & Années</u>	1978 4	1979 2	1980 2

(*), (**), (***) : voir les notes page 2.

PAYS : TCHAD /14 1982

1. Organisme : Min. Santé et Affaires Sociales - Dir. Etudes et Formation

2. Catégorie de postes et description (*) { Infirmier d'Etat
(B) 4 ø

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 DEFICIT
72 252 165 (1)
en formation : 15

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : BEPC
- Cycles techniques établis : Ecoles Cameroun, C.I., Sénégal
- Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation) & 1982 (cycle établi)

Occupés par nationaux avec la formation désirable a. postes non-occupés b. postes occupés par expatriés Africains non-Africains c. nationaux avec lacunes de formation déficits

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C(***) 1982

Cadre des cycles établis (1) - 30 par an, sur sous-groupe 1978, 1980, 1982 sous-groupe 1979, 1981, sous-groupe

Suppléments de spécialisation Nutrition Puériculture Laboratoire

Nombre d'Années 1978 1981 1978 1981 1978 1981
1 1 1 1 1 1
1979=1 1982=1 1979=1 1982=1 1979=1 1982=1
1980=1 1980=1 1980=1
5 5 5

(*), (**), (***) : voir les notes page 2.

PAYS : TCHAD /15 1982

1. Organisme : Min. Santé et Aff. Sociales - Dir. Etudes et Formation

2. Catégorie de postes {
description (*) Sages femmes d'Etat

(B) 4

Ø

3. Nombre de postes prévus : 1977 1982 Déficit
en formation : 20 22 200 150 (1)

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : BEPC
- Cycles techniques établis : Ecoles Cameroun, C.I. Sénégal
- Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation)
& 1982 (cycle établi)

Occupés par nationaux avec la formation désirable	déficits		
	a. postes non-occupés	b. postes occupés par expatriés Africains non-Africains	c. nationaux avec lacunes de formation
22	20		

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C(***)
1977 & 1982

Cadre des cycles établis	(1) 30 par an, de 1978 à 1982		
	sous-groupe	sous-groupe	sous-groupe
Suppléments de spécialisation	Nutrition	Puériculture	Laboratoire
Nombre & Années	1978=1 1979=1 1980=1	1981=1 1982=1	idem ci-contre idem ci-contre
	5	5	5

(*), (**), (***) : voir les notes page 2.

120

2. Catégorie de postes et description (*) (-
 (Techniciens d'assainissement
 (

(B) 4 \emptyset

3. Nombre de postes prévus :	1977	1982	Déficit
	4	270	236 (1)
	en formation : 30		

4. Formation désirable (**)

- Générale de base : BEPC
- Cycles techniques établis: Ecoles Cameroun, C.I., Sénégal
- Complément de spécialisation :

5. Répartition des postes prévus 1977 (en cours de formation)
 & 1982 (cycle établi)

Occupés par nationaux avec la formation désirable			déficit
	a. postes non-occupés	b. postes occupés par expatriés Africains non-Africains	c. nationaux avec lacunes de formation
4	30		

6. Besoins en formation des nationaux comptés dans le déficit C(***) 1977 & 1982

	sous-groupe	sous-groupe	sous-groupe
Cadre des cycles établis	(1) - 30 par an, de 1978 à 1982		

Suppléments de spécialisation Laboratoire

Nombre & Années	1978=1 1979=1 1980=1	1980=1 1982=1
-----------------	----------------------------	------------------

121